

Opinnäytetyö (YAMK)

YSOSIS16 ja YSOTEK17

2018

Kirsi Hannula ja Marika Saari - Thurén

# ITSEMÄÄRÄÄMISOIKEUDEN VAHVISTAMINEN KEHITYSVAMMAPALVELUISSA TYÖNTEKIJÄN OSAAMISEN NÄKÖKULMASTA

Kirsi Hannula ja Marika Saari-Thurén

# ITSEMÄÄRÄÄMISOIKEUDEN VAHVISTAMINEN KEHITYSVAMMAPALVELUISSA TYÖNTEKIJÄN OSAAMISEN NÄKÖKULMASTA

Lakiin kehitysvammaisten erityishuollosta vuonna 2016 tuli lisäys 42 § kehitysvammaisten itsemääräämisoikeuden tukemisesta. Laki velvoittaa työnantajaa kouluttamaan henkilöstöä riittävässä määrin kehitysvammaisten itsemääräämisoikeuden tukemiseen. Lakimuutos aiheutti valtakunnallisesti kehitysvamma-alan työntekijöille osaamisvajeen lain toteuttamiseksi.

Liedon kunnan kehitysvammapalveluissa vuosina 2017-2018 toteutetun kehittämisprojektin tavoitteena oli innostaa henkilökuntaa tukemaan itsemääräämisoikeuden toteutumista kehitysvammaisten autetussa asumisessa ja työ- ja päivätoiminnassa sekä vastata henkilöstölle syntyneeseen osaamisvajeeseen lakimuutokseen liittyen.

Kehittämisprojekti toteutettiin kyselytutkimusten ja työpajatyöskentelyn avulla. Kyselytutkimuksilla selvitettiin henkilökunnan tietoa itsemääräämisoikeuden toteuttamisesta kehittämisprojektin alussa ja lopussa. Työpajojen tavoitteena oli dialogisia menetelmiä käyttäen osallistaa henkilökunta itse tuottamaan tietoa ja jakamaan osaamistaan.

Kehittämisprojektin aikana henkilöstön osaaminen lisääntyi ja suhtautuminen itsemääräämisoikeuden tukemiseen muuttui myönteisemmäksi. Kehittämisprojektin tuotoksena laadittiin Liedon kunnan kehitysvammapalveluille IMO-käsikirja, jonka tarkoituksena on toimia henkilökunnalle työvälineenä kehitysvammaisten itsemääräämisoikeuden tukemisessa. Käsikirja sisältää itsemääräämisoikeus termistöä ja työvälineitä itsemääräämisoikeuden tukemiseksi. Lisäksi IMO-käsikirja sisältää prosessikuvaukset esimerkkeineen asiakastilanteista, joissa itsemääräämisoikeutta joudutaan rajoittamaan.

## ASIASANAT:

kehitysvammaisuus, itsemääräämisoikeus, vammaisuus

MASTER'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

DegreeYSOTEK17 and YSOSIS16 programme

2018 | 63 pages, 5 appendices

Kirsi Hannula ja Marika Saari-Thurèn

## SUPPORTING THE SELF-DETERMINATION OF PEOPLE WITH INTELLECTUAL DISABILITIES BY TRAINING PERSONNEL

In 2016 article 42 § on self-determination was added to the law on the social welfare of intellectually disabled people. The law obliges the employer to provide staff with sufficient training to support the self-determination of the intellectually disabled. The amendment was still followed by a nation-wide dearth of knowledge that personnel have in how to implement the law.

This development project, carried out in the municipality of Lieto during 2017 and 2018, was designed to encourage staff who work with intellectually disabled people in both assisted housing and in work and day activities, to support self-determination. At the same time the project addressed the deficit in staff's knowledge of the law and its implementation.

The project was carried out through surveys and workshops. The surveys were used to gather information on the knowledge staff had of self-determination before the workshops and the development of their knowledge after. The workshops themselves aimed at encouraging personnel to share existing knowledge and generate more knowledge through dialogical methods. The knowledge of staff increased during the development project, and their attitudes towards self-determination became more positive.

As a result of the project a handbook on self-determination was compiled for the municipality of Lieto. This is to be used as a tool for personnel in supporting self-determination of the intellectually disabled. The handbook contains explanations of terminology on the subject, as well as tools to be used in supporting self-determination. In addition the handbook gives descriptions of situations in which self-determination has to be limited, complete with examples.

### KEYWORDS:

intellectual disability, self-determination, disabled

# SISÄLTÖ

<b>1 JOHDANTO</b>	<b>7</b>
<b>2 KEHITTÄMISPROJEKTIN LÄHTÖKOHDAT</b>	<b>9</b>
2.1 Organisaation kuvaus	9
2.2 Kehittämisprojektiin osallistuvat yksiköt	11
2.3 Kehittämisprojektin tausta ja tarve	12
2.4 Kehittämisprojektin tavoitteet ja tehtävä	13
2.5 Projektiorganisaatio	14
<b>3 KEHITYSVAMMAISUUS JA ITSEMÄÄRÄÄMISOIKEUS</b>	<b>15</b>
3.1 Kehitysvammaisuus	15
3.2 Kehitysvammaisuuden historia Suomessa	16
3.3 Itsemääräämisoikeus	17
3.4 Vammaisuus	18
3.5 Ammatillinen osaaminen kehitysvammatyössä	18
3.6 Aiemmat tutkimukset kehitysvammaisten itsemääräämisoikeuden toteutumisesta	20
<b>4 LAINSÄÄDÄNTÖ</b>	<b>23</b>
4.1 Kehitysvammatyötä ohjaava lainsäädäntö	23
4.2 Laki kehitysvammaisten erityishuollosta	24
4.3 Lakimuutoksen vaikutus työotteeseen	25
<b>5 KEHITTÄMISPROJEKTIN TOTEUTUS</b>	<b>27</b>
5.1 Kehittämisprojektin viitekehys	27
5.2 Kehittämisprojekti eteneminen	28
5.3 Alkutilanteen kartoitus	30
5.4 Työpajojen toteutus	31
<b>6 KEHITTÄMISPROJEKTIN TULOKSET</b>	<b>39</b>
6.1 Kyselyjen tulokset	39
6.2 Avointen kysymysten tuloksia	47
<b>7 JOHTOPÄÄTÖKSET, JATKOTYÖSKENTELY JA POHDINTA</b>	<b>51</b>
7.1 Tulokset ja tuotos	51
7.2 Jatkotyöskentely	53

7.3 Luotettavuus ja eettisyys	54
7.4 Pohdinta	56
<b>LÄHTEET</b>	<b>59</b>

## LIITTEET

Liite 1. Saatekirje.	
Liite 2 (1) Kyselyjen yksi ja kaksi lomake	
Liite.2 (2) Kyselyn yksi avoimet kysymykset	
Liite 2 (3) Kyselyn kaksi avoimet kysymykset	
Liite 3 IMO-käsikirjan kansilehti	

## KUVAT

Kuva 1. Työpajojen alustus.	35
Kuva 2. Me-We.	36
Kuva 3. Us.	37
Kuva 4. Case tuloksia.	38

## KUVIOT

Kuvio 1. Liedon kunnan sosiaali- ja terveystoimen palvelut (Liedon kunnan organisaatiokaavio intranetti 2017).	10
Kuvio 2. Prosessikuvaus mukaillen (Toikko & Rantanen 2009, 64).	29
Kuvio 3. IMO-lainsäädännön tuntemus	40
Kuvio 4. Mielipide lakimuutoksen tarpeellisuudesta.	41
Kuvio 5. Tunnetko IMO työmenetelmiä?	42
Kuvio 6. Oletko käyttänyt itsemääräämisoikeutta tukevia menetelmiä?	42
Kuvio 7. Tiedätkö mitä asioita on tehtävä, ennen kuin voit käyttää rajoitustoimenpiteitä?	43
Kuvio 8. Tiedätkö mitkä tehtävät kuuluvat IMO-asiantuntijatyöryhmälle?	44
Kuvio 9. Tiedätkö mitkä ammattiryhmät IMO-laki määrää kuulumaan asiantuntijatyöryhmään?	44
Kuvio 10. Onko yksikössäsi tehty itsemääräämisoikeutta rajoittavia päätöksiä?	45
Kuvio 11. Tiedätkö, onko näitä päätöksiä toteutettu yksikössäsi käytännössä?	45
Kuvio 12. Tiedätkö mitä pitää tehdä, jos rajoitustoimenpiteitä joudutaan käytännössä toteuttamaan?	46
Kuvio 13. Tiedätkö mitä laki sanoo kirjaamisesta rajoitustoimenpiteiden tapahduttua?	46
Kuvio 14. Tiedätkö kenelle, sinun tulee ilmoittaa, jos olet joutunut käyttämään rajoitustoimenpiteitä?	47

## KÄYTETYT LYHENTEET TAI SANASTO.

Lyhenne	Lyhenteen selitys (Lähdeviite)
EHO	Erityishuolto-ohjelma, joka sisältää ne palvelut, jotka asiakas saa kehitysvammalain nojalla.
IMO	Itsemääräämisoikeus
IMO-asiantuntijatyöryhmä	Itsemääräämisoikeus asiantuntijatyöryhmä, joka koostuu lääkäristä, psykologista ja sosiaalityöntekijästä. Ryhmän kannanottoa tarvitaan itsemääräämisoikeutta rajoittavien päätösten teon tueksi.
kehitysvammalaki	Tässä tehtävässä käytetään Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 23.6.1977/ 519 yleisesti hyväksyttyä lyhennettä kehitysvammalaki.
pesojory	Perhe- ja sosiaalipalvelujen johtoryhmä Liedon kunnalla, joka koostuu perhe- ja sosiaalipalvelujohtajasta, psykososiaalisen yksikön esimiehestä, sosiaalityön esimiehestä ja kehitysvammahuollon esimiehestä

# 1 JOHDANTO

YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksia koskeva yleissopimus on hyväksytty YK:n yleiskokouksessa 13.12.2006. Suomi ratifioi sen vasta 10.6.2016 (Eduskunta vammaisten oikeuksien yleissopimuksen ratifiointi). Ratifiointin edellytyksenä oli kehitysvammalakiin tehtävä lisäys itsemääräämisoikeuden osalta. Lisäys lakiin kehitysvammaisten erityishuollosta 42 § aiheutti kehitysvammapalveluiden henkilökunnalle osaamisvajeen itsemääräämisoikeuden tiedollisen ymmärtämisen ja käytännöllisen soveltamisen suhteen. Kehittämiprojektin tavoitteena oli henkilökunnan osaamisvajeeseen vastaaminen ja innostaa heitä toteuttamaan itsemääräämisoikeutta kehitysvammaisten henkilöiden arjessa.

Verdugon (2006) artikkelissa todetaan, että vuonna 1971 on YK:n itsemääräämisoikeus julistukseen vuodelta 1948 lisätty osio, jossa määritellään kehitysvammaisille samat itsemääräämisoikeudet, kuin muillekin. Pelkät oikeudet eivät kuitenkaan riitä, ellei ihmisellä ole mahdollisuutta käyttää niitä. Niinpä 1993 tuli ihmisoikeusjulistukseen lisäys, joka määritteli ehdot, joilla tasa-arvoinen kohtelu ihmisenä voi toteutua myös kehitysvammaisten kohdalla. Vuonna 2006 ratifioitiin YK:n itsemääräämisoikeus julistus, joka korvasi vuoden 1993 itsemääräämisoikeus julistuksen. Valitettavasti tämäkään julistus ei määritä sosiaalipoliittisia ehtoja tasa-arvon, itsemääräämisoikeuden, syrjinnän estämisen, osallistumisen ja yhteiskuntaan kuulumisen saavuttamisesta. Artikkelissa todetaan lisäksi, että tässä tarkennuksessa ei eritellä miten nämä julistukseen kuuluvat osiot saatetaan voimaan tai miten niillä parannetaan kehitysvammaisen henkilön elämänlaatua. Aiemmat YK:n sopimukset ennen vuotta 2006 eivät ole olleet myöskään kansainvälisesti sitovia, näin ollen niihin ei juurikaan ole sitouduttu.

Kehittämiprojekti toteutettiin Liedon kunnan sosiaali- ja terveystalouden organisatiossa. Luvussa kaksi kuvaamme tarkemmin kehitysvammapalvelut, jonka toimialaan kehittämisprojektimme kohdistui. Lisäksi tässä kappaleessa kuvataan projektin tarve ja tarkoitus sekä kehittämisprojektiin liittyvät ohjaus- ja projektiryhmät.

Kappaleessa kolme määritelimme avainsanat kehitysvammaisuus, itsemääräämisoikeus ja vammaisuus. Kuvassimme tässä kappaleessa myös kehitysvammaisten hoitohistoriaa Suomessa. Se alkaa waiwaishuoltoasetuksesta, jota

pidetään nykyisen kehitysvammalain perustana. Hoivakulttuuri heijastelee tänäkin päivänä kehitysvammaisten arkeen, vaikeuttaen heidän itsenäistä toimintaansa ja itsemääräämisoikeuden toteutumista. Lisäksi tässä kappaleessa kävimme läpi aiheesta aiemmin tehtyjä tutkimuksia ja tutkimusartikkeleja, jotka antoivat perspektiiviä omalle kehittämisprojektillemme.

Seuraavassa kappaleessa käsitellään Suomen lainsäädäntöä, joka määrittää itsemääräämisoikeuden toteutumista. Sosiaalihuollon asiakkaan itsemääräämisoikeus perustuu perustuslakiin, sosiaalihuoltolakiin, sosiaalihuollon asiakaslakiin, lakiin vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista sekä kehitysvammalakiin. Kehitysvammalakiin 2016 lisätty 42 §, ei tuonut kehitysvammaisille mitään uusia tai erityisiä oikeuksia, mutta se vahvisti kehitysvammaisten henkilöiden itsemääräämisoikeuden toteutumista.

Kappaleessa viisi kuvasimme kehittämisprojektin etenemisen ja työpajojen toteutuksen. Kehittämisprojekti eteni lineaarista mallia mukaille. Se sisälsi tavoitteen määrittelyn, suunnittelun, toteutuksen, päättämisen ja arvioinnin. Työpajojen lähtökohtana oli sosio-kulttuurisen intervention tekeminen suhteessa henkilökunnan työorientaatioon. Ne toteutettiin osallistavia menetelmiä dialogia ja reflektiota käyttäen.

Seuraava luku sisältää kehittämisprojektin tuloksia. Tekemiemme kyselyjen vastausten pohjalta arvioimme työpajatyöskentelyn vaikuttavuutta henkilöstön osaamisen lisääntymiseen ja asenteissa tapahtuneeseen muutokseen. Kehittämisprojektin lopputuotoksena laadimme Liedon kunnan kehitysvammapalveluille IMO-käsikirjan.

Seuravaksi arvioimme kriittisesti laatimiamme kyselyjä ja niiden luotettavuutta. Pohdimme myös työtä eettisestä näkökulmasta ja mahdollisuutta käyttää saatuja tuloksia arvioitaessa työpajojen vaikuttavuutta. Viimeisessä luvussa käsitelimme johtopäätöksiä, jatkotyöskentelyn tarvetta ja arvioimme kehittämisprojektimme vaikuttavuutta ja merkitystä tulevaisuudelle.



## 2 KEHITTÄMISPROJEKTIN LÄHTÖKOHDAT

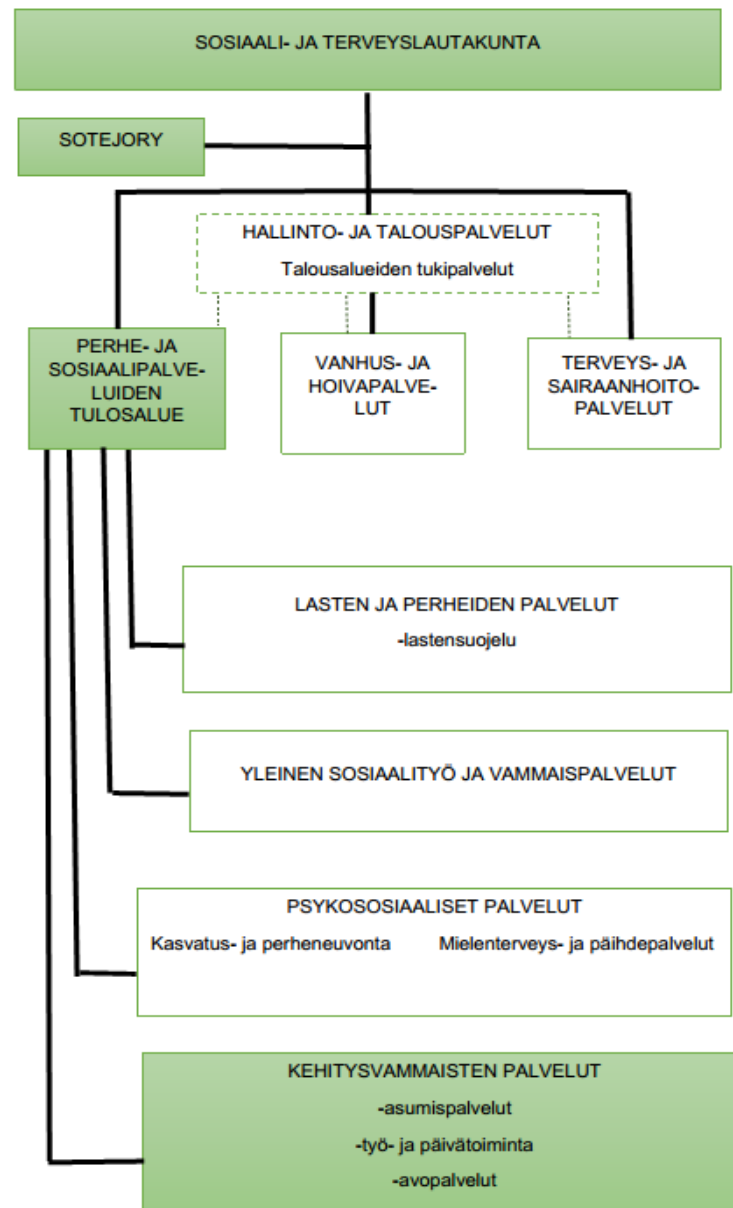
### 2.1 Organisaation kuvaus

Liedon kunta sijaitsee Turun itäpuolella. Liedossa on noin 19 400 asukasta. Kunnan eri taajamissa on tarjolla lähipalveluja eri-ikäisille kuntalaisille. Asumisvaihtoehtoja on monenlaisia aina omakotiasumisesta kerrostaloihin. Liedon kunta on yritysmyönteinen. Monet järjestöt ja seurat tarjoavat kunnan ohella mahdollisuuksia liikuntaan ja muuhun harrastamiseen. Ympäröivän yhteiskunnan muutokset huomioidaan kunnan toiminnan kehityksessä. (Liedon kunnan intranetti 2018.)

Liedon kunnan sosiaali- ja terveyspalvelut muodostuvat terveyspalveluista, hoito- ja hoivapalveluista, perhe- ja sosiaalipalveluista sekä tukipalveluna hallinto- ja talouspalveluista. Sosiaalipalvelujen organisaatiota johtaa luottamushenkilöistä koostuva sosiaali- ja terveyslautakunta. Ylin virkamiesjohto muodostuu tulosalueen johtajasta sekä yllä mainittujen neljän tulosalueen johtajista. (Kuvio1)

Perhe- ja sosiaalipalveluiden tulosalue muodostuu lasten ja perheiden palveluista, yleisestä sosiaalityöstä, vammaispalveluista, psykososiaalisista palveluista ja kehitysvammapalveluista. Kehitysvammapalveluissa vastuualueen esimiehenä toimii kehitysvammahuollon esimies. Asumisyksiköissä ja työ- ja päivätoiminta yksiköissä toimii omat lähesimiehet ja avopalveluissa on palveluohjaaja.

Henkilöstöä kehitysvammapalveluiden autetun asumisenyksiköissä on yhteensä 16 ja niissä asuu yhteensä 21 vakituista asukasta. Näissä yksiköissä työskennellään ympäri-vuorokauden. Toisessa asumisyksikössä on yksi tilapäispaikka. Työ- ja päivätoiminnassa henkilöstöä on kuusi ja asiakkaita noin 33, joista toimintaan osallistuu päivästä riippuen noin 27 henkilöä. Asumisyksikössä asuvat henkilöt ovat iältään 11 - 77-vuotiaita. Työ- ja päivätoiminnassa käyvistä asiakkaista suurin osa tulee asumisyksiköistä, lisäksi kävijöistä osa asuu lapsuudencodeissaan ja osa itsenäisesti.



Kuvio 1. Liedon kunnan sosiaali- ja terveystalvet (Liedon kunnan organisaatiokaavio intranetti 2017).

## 2.2 Kehittämiprojektiin osallistuvat yksiköt

Liedon kunta tuottaa kehitysvamma palveluja omana tuotantonaan. Näitä palveluja ovat palveluohjaus, asumisenohjaus, autettu asuminen ja työ- ja päivätoiminta. Tässä kehittämisprojektissa mukana olevat yksiköt ovat autetun asumisen yksiköt Mäntykoti ja ryhmäkoti Peltola ja työ- ja päivätoiminta. Palveluohjaus ja asumisenohjaus rajautuivat pois tästä projektista, koska lakiuudistus ei koske näitä palveluja.

Kehitysvammaisten autetussa asumisessa henkilökunnan työtehtävät sisältävät asukkaiden jokapäiväiseen elämään liittyviä tehtäviä aina perushoidosta, viranomaisasiointiin, kodin- ja henkilökohtaisen hygienian hoidon kautta erilaisiin vapaa-ajan viettoon liittyviin tehtäviin. Näihin kaikkiin työtehtäviin liittyy itsemääräämisoikeuden tukeminen, joka on yksilöllistä jokaisen asukkaan kohdalla, riippuen hänen itsemääräämiskyvystään.

Kehitysvammaiset henkilöt ovat lähes aina riippuvaisia hoitavasta tahosta ja hoitavan tahon käyttäytymisestä ja toimintatavoista. Itsemääräämisoikeuden osa-alueena psyykinen, fyysinen ja sosiaalinen kyvykkyys on hoito- ja ohjaushenkilöstölle se osa-alue, jota heidän tulee tukea, jotta kehitysvammaiset henkilöt voivat mahdollisimman hyvin toteuttaa itsemääräämisoikeuttaan. Selkeällä, manipuloimattomalla viestinnällä ja halulla ymmärtää toista henkilöä tuetaan parhaiten kehitysvammaisten kykyä itsemääräämiseen. (Topo 2012.)

Työ- ja päivätoiminnan tarkoituksena on tarjota aktiivista toimintaa, jokaisen kykyjen ja taitojen mukaan. Toiminta jakautuu työtoimintaan, jossa tehdään pienimuotoisia alihankintatöitä, kudotaan kangaspuilla tai tehdään muita kädentaidon tuotteita. Päivätoiminnan tarkoituksena on tarjota vaikeimmin kehitysvammaisille henkilöille aktiivista toimintaa, heidän tarpeistaan ja toiveistaan käsin sekä rytmittää arkea.

Työtoiminnan tarkoituksena on edistää osallisuutta, työllistymistä ja kehittää päiväaikaisen toiminnan palveluja ja toimintakäytäntöjä eli työ- ja päivätoimintaa. Tavoitteena on parantaa heikoimmassa työmarkkina-asemassa olevien toimintakykyä ja madaltaa työllistymisen kynnystä. Entistä selkeämmin tavoitellaan vammaisten henkilöiden työllistymisen ja osallisuuden parantamista. (Työ- ja päivätoiminnan valiokunta 2015, Vernerinet 2018.)

Päivätoimintaa tarjotaan pääasiassa vaikeimmin kehitysvammaisille. Se on virikkeellistä toimintaa ja rytmittää arkea. Tehtävät päivätoiminnassa vaihtelevat suuresti henkilön omien taitojen mukaan sekä avun tarpeesta riippuen. Tavoitteena päivätoiminnassa on tukea aikuisuutta, kommunikaatiota ja oppimista pienessä ryhmässä. Päivätoimintaa voidaan järjestää kehitysvammaisten erityishuoltolain tai vammaispalvelulain nojalla. Sitä järjestetään esimerkiksi toimintakeskuksissa, jotka saattavat tarjota myös työtoimintaa. (Työ- ja päivätoiminnan valiokunta 2015, Vernerinet 2018.)

### 2.3 Kehittämiprojektin tausta ja tarve

Kehittämiprojektin tarve syntyi, kun 40 vuotta vanhaan kehitysvammalakiin tullut lisäys itsemääräämisoikeuden tukemisesta astui voimaan 10.6.2016. Laki koskee ympärivuorokautisessa ryhmämuotoisessa asumisessa sekä työ- ja päivätoiminnassa olevia kehitysvammaisia. Ryhmämuotoisessa asumispalvelussa henkilökuntaa on yksikössä läsnä ympärivuorokauden. Työ- ja päivätoimintaa tarjotaan arkipäivisin virka-aikana. Työtoiminnassa voidaan hyödyntää ja käyttää asumisyksikössä tehtyjä päätöksiä itsemääräämisoikeuden rajoittamiseksi.

Lakimuutos aiheuttaa haasteita henkilökunnan päivittäisessä työssä. Osa asukkaista selviää hyvin suusanallisella ohjauksella, kun taas toiset tarvitsevat apua kaikessa päivittäisessä toiminnassaan. Erilaista ohjausta tarvitsevien asukkaiden ja asiakkaiden itsemääräämisoikeuden toteuttaminen on haastavaa.

Lakimuutos astui voimaan välittömästi ilman siirtymäaikaa. Tämä on aiheuttanut osaamis- ja tietovajeen kehitysvammapalveluiden henkilökunnalle, minkä vuoksi kehittämisprojekti on ajankohtainen. Kehittämisprojekti on ajankohtainen myös siksi, että vammaistutkimusta on Suomessa tehty vähän, ulkomaista tutkimusta aiheesta löytyy enemmän. Aiemmissa tutkimuksissa Eriksson (2008), Vesala (2010) ja Kortemäki (2012) ovat todenneet kehitysvammaisten itsemääräämisoikeuden toteutumisen täysivaltaisuuden, vaikeavammaisuuden sekä asumisyksiköissä asumisen näkökulmasta olevan vähäistä.

Edellä mainituissa tutkimuksissa itsemääräämisoikeutta on tutkittu kehitysvammaisten näkökulmasta. Tämä kehittämisprojekti lähestyy asiaa henkilökunnan näkökulmasta. Tämä lähestymistapa on vielä uusi ja sillä pyritään vaikuttamaan henkilökunnan asenteisiin ja ammatilliseen kasvuun ja saada näin vaikuttavuutta kehitysvammaisten itsemääräämisoikeuden toteutumiseksi tulevaisuudessa. Kuten Kortemäki, Vesala ja

Annala-Suojanen tutkimuksissaan toteavat, ammatillista kasvua ja irtautumista vahvasta hoivan kulttuurista tarvitaan kehitysvammaisten itsemääräämisoikeuden toteutumiseksi. Lisäksi Wahlman (2015) toteaa sosiaalityöntekijöiden keskeiseksi työtä ohjaavaksi arvoksi nousseen kehitysvammaisten itsemääräämisoikeuden. Wahlmannin tutkimus oli yksi harvoista tutkimuksista, joka käsitteli vammaistutkimusta työntekijän näkökulmasta.

## 2.4 Kehittämiprojektin tavoitteet ja tehtävä

Kehittämiprojektilla on kaksi tavoitetta. Ammatillisen osaamisen lisääminen ja innostaminen itsemääräämisoikeuden toteuttamiseen kehitysvammapalveluissa.

1. Innostaa henkilökuntaa tukemaan itsemääräämisoikeuden toteutumista kehitysvammaisten autetussa asumisessa ja työ- ja päivätoiminnassa.
2. Osaamisvajeeseen vastaaminen.

Kehitysvammalakiin tullut muutos 42 § aiheutti henkilökunnalle osaamisvajeen kehitysvammaisten itsemääräämisoikeuden tukemisessa. Suomessa pitkään jatkunut laitospolttuuri kehitysvammapalveluissa ei ole antanut tilaa kehitysvammaisten itsemääräämisoikeuden toteutumiselle vuosikymmeniin. Tästä johtuen henkilökunnan työ- ja toimintakulttuurin muuttuminen on ollut hidasta lakimuutoksen jälkeenkin.

Kehittämiprojektin kehittämistehtävänä oli laatia käsikirja itsemääräämisoikeuden tukemisesta. Käsikirjan tarkoitus on selkiyttää henkilöstölle kehitysvammalakiin tulleen 42 § lisäyksen merkitystä käytännön työssä. IMO-käsikirjaan tullaan sisällyttämään työmenetelmiä ja -välineitä, joilla henkilökunnan on mahdollista tukea kehitysvammaisten itsemääräämisoikeutta sen rajoittamisen sijaan. Lisäksi IMO-käsikirja sisältää itsemääräämisoikeutta rajoittavien 42 § momentit ja niiden toteuttamisohjeet käytännön esimerkein.

Laadittavan käsikirjan tehtävänä on lisätä henkilökunnan ymmärrystä ja tietoisuutta uusien työtapojen omaksumisesta ja toteuttamisesta kehitysvammapalveluissa. Lisäksi se toimii opiskelijoiden ja uusien työntekijöiden perehdytyksen apuvälineenä. Näin varmistetaan, ettei opiskelijoille ja uusille työntekijöille jää kehitysvammaisten itsemääräämisoikeuden toteuttamiseen tietovajetta.

## 2.5 Projektorganisaatio

Kehittämiprojektin työelämämentorina toimi Liedon kunnan sosiaali- ja terveystalouden tulosalue johtaja. Hän nimesi tälle työlle ohjausryhmän, joka koostui perhe- ja sosiaalipalvelujohtajasta, sosiaalityön esimiehestä, psykososiaalisen yksikön esimiehestä ja kunnan itsemääräämisoikeus (jatkossa itsemääräämisoikeudesta tullaan käyttämään lyhennettä IMO) asiantuntijatyöryhmästä. Projektiryhmänä toimi Liedon kunnan kehitysvammopalveluiden kahden yksikön vastaavat ohjaajat ja palveluohjaaja eli yhteensä kolme henkilöä.

## 3 KEHITYSVAMMAISUUS JA ITSEMÄÄRÄÄMISOIKEUS

### 3.1 Kehitysvammaisuus

Kaikkiaan Suomessa on arviolta 40 000 ihmistä, joilla on kehitysvamma. Kehitysvamma ilmenee alle 18 vuoden iässä ja kehitysvamma vaikuttaa ymmärryksen- ja käsityskyvyn alueella. Kehitysvamma ilmenee vaikeutena oppia ja ymmärtää uusia asioita, mutta ei rajoita ihmisen toimintakykyä kokonaan. Osa kehitysvamman syistä jää selvittämättä, osa kehitysvammaisuuksista aiheutuu ennen syntymää, osa vammautuu synnytyksen yhteydessä ja osa lapsuusiän sairauksien tai tapaturmien seurauksina. (Kaski ym. 2012, Vernerinet 2018.)

Kehitysvamman aste vaihtelee lievistä oppimisvaikeuksista vaikea-asteiseen kehitysvammaisuuteen. Lisäksi monilla kehitysvammaisilla on lisävammoja esimerkiksi liikuntavamma tai vaikeuksia puheessa ja sosiaalisissa taidoissa. Älykkyys on vain osa ihmisen persoonallisuutta, siihen millaiseksi ihmiseksi kasvamme vaikuttavat myös kasvatus, oppiminen, elämäkokemukset ja elinympäristö. Kehitysvammaisen ihmisen sosiaalinen kyky ja käytännön taidot eivät aina vastaa kehitysvammaisen älyllistä ikätasoa, vaan ne voivat olla älyllistä ikätasoa paremmat. (Aaltonen & Arvio 2011; Kaski ym. 2012; Kehitysvammaisten Tukiliitto ry 2018.)

Seppälän (2010, 181-185) määritelmässä kehitysvammaisuudesta korostuu kehitysvammaisen ihmisen elämässä esille tulevat lääketieteelliset ja sosiaalikulttuuriset näkökulmat. Lääketieteellinen määritelmä nostaa esiin puutteita, kun taas sosiaalinen määritelmä korostaa ihmisessä olevia voimavarjoja sekä hänen mahdollisuuksiaan. Tämän tyyppinen kaksijakoinen määrittely aiheuttaa ristiriitaa arjessa sekä palveluiden ja tukimuotojen toteuttamisessa. Tuen tarvetta arvioitaessa tulisikin miettiä kuinka paljon keskitytään hoivaan ja hoitamiseen, huomioiden kuitenkin kehitysvammaisen henkilön oikeus päättää omasta elämästään eli miten paljon hänellä on itsemääräämisoikeutta omissa asioissaan.

Toimintakyky on laaja käsite, joka voidaan määritellä monin tavoin. Yksi tavallisimmista tavoista tarkastella toimintakykyä on jakaa se kolmeen eri osa-alueeseen, ne ovat fyysinen-, psyykinen- ja sosiaalinen toimintakyky. Yksilön ja ympäristön välinen suhde on

merkityksellinen toimintakyvyn näkökulmasta. Ihmisen toimintakyky on erilainen eri ympäristöissä, esim. kotona, töissä ja vapaa-aikana. Elämänlaadun ja joka päiväisen selviytymisen kannalta toimintakyky on merkityksellinen. Tämä lähestymistapa korostaa ihmisen omia voimavaroja ja vahvuuksia. (Vernerinet 2018.)

### 3.2 Kehitysvammaisuuden historia Suomessa

Asiakirjojen mukaan Suomessa kehitysvammaisten huolto alkoi mielisairaaloista, yksi ensimmäisistä oli vuonna 1619 perustettu Seilin hospitaali Nauvon saaristossa. Vuonna 1852 keisari Nikolai I säätämään waiwashuoltoasetusta pidetään nykyisen kehitysvammalain perustana. (Kaski ym. 2012, 263.)

1890 perustettiin ensimmäinen kehitysvamma-alan laitos Perttulaan Hämeenlinnaan ja ensimmäinen kunnallinen kehitysvammalaitos vuonna 1929 Seinäjoelle piirimielisairaan yhteyteen. Vuonna 1921 säädetyssä oppivelvollisuuslaissa määrättiin perustamaan apukouluja heikoimmin menestyville oppilaille. (Kaski ym. 2012, 263.)

Avioliittolaissa vuodelta 1929, säädettiin avioliiton ehdottomaksi esteeksi mielisairaus ja tylsämielisyys. Syntymästään kuuromykillä oli mahdollisuus hakea erityislupaa avioliittoon presidentiltä. 1950-1960 lukujen vaihde Suomessa oli kehitysvammaisten pakko-sterilisaation huippuaikaa. Virallisten tilastojen mukaan vuosina 1935-1970 välillä pakko-sterilisaatioita rotuhygienisistä syistä tehtiin 7530 kappaletta. Pakko-sterilisaatioista luovuttiin lainsäädännössä vuonna 1970. (Vehmas 2005, 68 - 70.)

1950-luvulta kehitysvammaisuuden määrittelyssä alettiin korostamaan arkielämän taitoja, itsestä huolehtimista ja sosiaalisten taitojen tärkeyttä ja älykkyydosamäärän testaaminen jäi toissijaiseksi. Vammaisuuden määrittelyssä lääketieteen asema heikkeni ja sosiaalisten taitojen asema vahvistui. Vuonna 1980 julkaistiin ensimmäinen painos WHO:n kehitysvammaisuuden luokittelusta. Luokittelu määrittää sairauden ja vamman vaikutukset kolmeen eri tasoon: vaurio, toiminnanvajavuus ja sosiaalinen haitta. (Vehmas 2005, 106, 112.)

Vajaamielislain tultua voimaan 1958 sai alkunsa koko maata kattava laitosverkosto. Jo 1960-luvulla kuitenkin huomattiin lain epäkohdat, kehitysvammahuollon hajanaisuus ja laitospainotteisuus. Lakia täydennettiin 1969 ja avohuollon toimiin alkoi saada valti-onapua. 1977 voimaan tullut kehitysvammalaki painottaa avohuoltoa. 1980-luvulla yhteiskunnassa painotettiin avohuollon palveluiden lisäämiseen ja harjaantumisopetus



liitettiin osaksi peruskoulua. Vuonna 1997 vaikeimmin vammaisten opetus siirtyi osaksi opetustointia. (Kaski ym. 2012, 263.)

Tammikuussa 2010 Suomen hallitus teki periaatepäätöksen, jolla se hyväksyi ohjelman vuosille 2010-2015 kehitysvammaisten asumisen ja siihen liittyvien palvelujen järjestämisestä. Tässä päätöksessä linjattiin tulevaisuuden tavoitteeksi kehitysvammaisten yksilölliset asumisratkaisut ja päämääräksi asetettiin laitoshoitopaikkojen vähentäminen 2000 paikasta 500. (Vernerinet 2018.)

Suuntaviivat jatkotyöskentelylle antoi Valtioneuvoston marraskuussa 2012 tekemä periaatepäätös, joka linjaa laitosasumisen lakkauttamisen Suomessa. Tavoitteena on, että vuonna 2020 kukaan ei asuisi laitoksessa, vaan kaikilla kehitysvammaisilla henkilöillä on oikeus samanlaiseen asumiseen kuin muillakin kuntalaisilla. Kehitysvammaisille on mahdollisuus yhdenvertaisiin valintoihin asumisen suhteen saaden tarvittavat tukipalvelut. Kehitysvammaisten oikeuksia tukevat periaatepäätökset pohjautuvat Suomen perustuslakiin sekä Suomen vuonna 2007 allekirjoittamaan YK:n vammaisten ihmisten oikeuksia koskevaan yleissopimukseen (Vernerinet 2018.)

### 3.3 Itsemääräämisoikeus

Suomen perustuslaki (1999/731) turvaa ihmisarvon loukkaamattomuuden ja yksilön vapauden ja oikeudet sekä edistää oikeudenmukaisuutta yhteiskunnassa ja turvaa jokaiselle kuuluvat perusoikeudet.

Itsemääräämisoikeudella tarkoitetaan yksilön oikeutta määrätä omasta elämästään ja itseään koskevista asioista. Se perustuu yhdenvertaisuuteen ja henkilökohtaiseen vapauteen sekä koskemattomuuteen. Henkilön koskemattomuutta ei saa loukata ja kaikkia on kohdeltava kunnioittavasti. Jokaisella on oikeus päättää omista asioistaan joko itsenäisesti tai tuettuna. Minimivaatimus on, että ihmisen oma mielipide selvitetään kaikilla mahdollisilla keinoilla. Itsemääräämisoikeuden varjolla ei kuitenkaan saa loukata muiden ihmisten oikeuksia, eikä sen toteuttaminen voi olla ristiriidassa yleisten eettisten periaatteiden kanssa. (Launis & Räikkä; 1993 Vernerinet. 2018.)

Itsemääräämisoikeus on osa jokapäiväistä elämää ja se koskee kaikkia ihmisiä. Apua ja tukea tarvitsevien kehitysvammaisten Itsemääräämisoikeuden toteutuminen arjessa on usein riippuvainen siitä, millä tavoin asumis- ja työtoiminta organisaationa ja siellä työskentelevä henkilökunta toimivat. (Vernerinet 2018.)

Arjessa joudutaan usein etsimään tasapainoa itsemääräämisoikeuden maksimoinnin ja terveyden turvaamisen välillä. Tärkeää on tunnistaa, milloin edellytykset itsemääräämisoikeuden rajoittamiseen täyttyvät ja milloin eivät. Esimerkkejä ihmisoikeusloukkauksista ovat omaisuuden pois ottaminen, liikkumisen estäminen tai yhteydenpidon rajoittaminen. Edellä mainitut toimet saattavat olla rikoslain nojalla rangaistavia tekoja, ellei niihin ole lakiin perustuvaa valtuutusta. (Vernerinet 2018)

Kehitysvammaista ihmistä ei voida itsemääräämisoikeuden nimissä jättää ilman hänen tarvitsemaansa apua ja tukea. Esimerkiksi jos tiedetään, että henkilö on välittömästi ulko-ovesta lähtiessään hengenvaarassa, ei häntä voida päästää lähtemään yksin. Tällaisessa tilanteessa kyseessä on laiminlyönti, vaikka henkilö haluaisi näin käyttää itsemääräämisoikeuttaan. (Vernerinet 2018.)

### 3.4 Vammaisuus

YK:n vammaissopimus määrittelee vammaisuuden uudella tavalla. Määritelmän mukaan vammaisuus on käsite, joka aktivoituu, kun vammainen joutuu tilanteeseen jossa ympäristön esteet ja asenteet estävät hänen täysimääräisen osallistumisensa yhteiskuntaan. YK:n sopimuksen taustalla on normalisaation periaate, kaikilla on samat oikeudet ja velvollisuudet. Lisäksi vammaisilla on oikeus tukeen ja apuun, jota he tarvitsevat toteuttaakseen oikeuksiaan ja velvollisuuksiaan. (Kynnysry 2018)

Vammaisuutta, ihmisten erilaisuutta niin fyysistä kuin psyykkistäkin verrataan valtaväestöön eli käsitteen merkitys muodostuu sosiaalisessa toimintaympäristössä. Vammaisuutta pitää tarkastella niin sosiaalisena ilmiönä kuin biologisena erilaisuutena, jotta saada selville vammaisen henkilön toimintakyky. (Lampinen 2007, 27-28.)

### 3.5 Ammatillinen osaaminen kehitysvammatyössä

Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä tuli voimaan 1.3.2016. Lailla parannetaan sosiaalihuollon asiakkaiden asiakasturvallisuutta ja oikeutta hyvään ja laadukkaaseen sosiaalihuoltoon. (Valvira 2018.)

Liedon kunnan asumispalvelujen ja toimintakeskuksen henkilökunta koostuu pääosin lähihoitajista, sairaanhoitajista, sosionomeista ja muista sosiaali- ja tai terveysalan ammattilaisista. Valvira määrittelee henkilöstön ammattipätevyydet ja myöntää sitä kautta nimikesuojan tietyille ammattipätevyyksille kuten lähihoitajille. Sosionomit ja sairaanhoitajat ovat Valviran vahvistamia ammattihenkilöitä, jotka valmistuvat ammattikorkeakouluista. (Valvira 2018.)

Nimikesuojattua lähihoitajan ammattinimikettä saavat käyttää sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon suorittaneet henkilöt. Tämän tutkinnon voi suorittaa joko oppilaitoksessa opiskellen tai oppisopimuksella näyttötutkintona. Suuntautumisvaihtoehtoina lähihoitajan koulutuksessa ovat muun muassa vammaistyö, mielenterveys- ja päihdetyö, sairaanhoito- ja huolenpito sekä kuntoutus. Nämä suuntautumisvaihtoehdot ovat tyypillisiä kehitysvamma-alalla työskentelevillä lähihoitajilla. (Valvira 2018.)

Tavoitteena henkilöstön kehittämisessä on turvata, organisaation tehtävän kannalta riittävä osaaminen. Pidemmän tähtäimen palvelustrategioita laadittaessa tarvitaan osaamisen ennakkointia. Muutoksen hallinnassa on henkilöstön kehittämisellä merkittävä rooli, sillä nopeutetaan uuteen tilanteeseen sopeutumista, edistetään työyhteisön tuloksellisuutta, työhyvinvointia ja toimivuutta. (STM 2009:18)

Työtä ohjaavat myös laatusuosikset, jotka tukevat palveluiden kehittymistä ja turvaavat laadullisesti yhdenmukaisia palveluja. Yksilöllisen tuen laatukriteerit on laadittu kehitysvamma-alan neuvottelukunnassa yksilön, palvelujen tuottajien ja valtakunnallisen ohjausjärjestelmän pohjalta. Henkilökunnan toimintaan vaikuttaa eniten yksilöllisen tuen laatukriteerit, joita ovat henkilökohtaiset ja lainmukaiset palvelut, päätöksenteon tuki, arvostava kohtelu, ihmisoikeudet ja mahdollisuus yhteiskunnalliseen osallistumiseen. (Lindroos ym. 2005, 66; Kehitysvammaliitto 2011, 44-45.)

Kaikilla kehitysvammapalveluissa työskentelevillä henkilöillä tulee olla työtä ohjaavana arvona kehitysvammaisten henkilöiden itsemääräämisoikeuden tukeminen. Tämä sisältyy kaikkiin elämänalueisiin, ihmisen koko elinkaaren aikana. Tavoitteena on, että työntekijät sisäistävät lakimuutoksen ja se siirtyy normaaliksi työmuodoksi, jota ei enää tarvitse erikseen ajatella.

Wahlman (2015) toteaa tutkimuksessaan, että työntekijöille aiheuttaa ristiriitaa asiakkaiden ja työntekijöiden ristiriitaiset näkemykset asiakkaan hyvästä. Hänen tutkimuksessaan todetaan kuitenkin, että hyvä ammattitaito pitää sisällään asiakkaan onnistuneen tukemisen ja holhoamisen yhteensovittamisen.

Wahlmannin (2015) toteama henkilöstön kokema ristiriita asiakkaan hyvästä näyttäytyy päivittäin myös kehitysvamma-alan muilla työntekijöillä. Ristiriitaa asumisyksiköissä voi aiheuttaa esimerkiksi karkkipäivä, rahankäyttö tai omaisten näkemys asiakkaan hyvästä. Näissä ristiriita tilanteissa tulee kuitenkin aina muistaa, että asiakas on se, joka lopulta päättää miten toimitaan eli itsemääräämisoikeutta on tuettava mahdollisimman pitkälle.

Lisäksi Wahlman (2015) on tutkimuksessaan pohtinut ammattietiikan merkitystä työkäytäntöihin. Yksi ammatillisesti kehittyneen työyhteisön tunnusmerkki on kyky oman työ ja työkäytänteiden eettiseen pohdintaan. (Juujaarvi ym. 2007, 13).

### 3.6 Aiemmat tutkimukset kehitysvammaisten itsemääräämisoikeuden toteutumisesta

Kehitysvammaisuutta ja itsemääräämisoikeutta on Suomessa tutkittu melko vähän. Viimeisen kymmenen vuoden aikana tutkimusta aiheista on kuitenkin tehty jonkin verran enemmän. Ulkomaisia tutkimuksia ja artikkeleja aiheista löytyy enemmän.

Aikaisemmissa tutkimuksissa on todettu, että kehitysvammaisten itsemääräämisoikeus ei ole itsestään selvää. Eriksson (2008) on tehnyt tutkimuksessaan havainnon, että kehitysvammaisten ihmisten mahdollisuus täysivaltaiseen kansalaisuuteen ja yhteiskunnan jäsenyyteen on ongelmallista. Tämän tutkimuksen mukaan vammaisten henkilöiden haasteet elinoloissa ovat pääasiassa sosiaalisia. Tämä näyttäytyy sosiaalisena ulossulkemisena yhteiskunnasta, muuten kuin palvelujärjestelmän osalta. Vammaisilla henkilöillä on ongelmia perheen perustamisessa, osallistumisessa työelämään ja muuhun yhteiskuntaan. Näiden alueiden minimaalisuus tai puuttuminen elämästä kokonaan vaikuttaa myös taloudelliseen hyvinvointiin ja näin ollen yhteiskunnan täysivaltaiseen jäsenyyteen ja ihmisarvoon, jonka pitäisi olla meille kaikille itsestään selvyyys.

Vesala (2010) on todennut, että kehitysvammaisten henkilöiden mahdollisuudet tehdä itseään koskevia valintoja ja päätöksiä ovat vähäiset. Hän tutki vaikeasti kehitysvammaisen henkilön arkipäivää ja hänen mahdollisuuksiaan tehdä valintoja omassa elämässään. Esimerkiksi ruokailun yhteydessä henkilön ei annettu tehdä pieniä valintoja, jolloin hänen käyttäytymisensä muuttui itseään vahingoittavaksi. Työtä ohjaavana periaatteena henkilökunnalla oli normaaliuden periaate ja mielikuvana toimi henkilökunnan ajatus normaalista. Tämä näkyi esimerkiksi niin, että asiakkaiden pukeutumiseen vaikutettiin henkilökunnan näkemyksen kautta, pois laitospaisesta

pukeutumisesta, huomioimatta henkilön omaa mielipidettä asiasta. Laitosmainen työkuulttuuri tuli esiin päivittäisissä struktuureissa ja rakenteissa, jolloin henkilökunnan ja asiakkaiden kohtaamiset tapahtuivat pääosin perushoidollisissa tilanteissa. Tällöin asiakkaan omien valintojen mahdollisuudet jäivät vähäisiksi. Asiakkaan ongelmakäyttäytyminen tulkittiin asiakkaasta käsi, eikä otettu huomioon mahdollista asiakkaan ja henkilökunnan välistä kommunikaatio ongelmaa.

Kortemäen (2012) mukaan asumisyksiköissä asuvien kehitysvammaisten itsemääräämisoikeus ei ole mitenkään itsestään selvyyttä. Asumisyksiköissä henkilökunta mieltää hyvän hoidon usein huolehtimiseksi ruuasta, puhtaista vaatteista ja turvallisuudesta. Hoivakulttuurin perinne näkyy vahvasti henkilöstön asenteissa. Asumisyksiköissä asuvien kehitysvammaisten sosiaalisen kanssakäymisen mahdollistaminen jää usein muiden, kuin henkilökunnan vastuulle. Kortemäen tutkimustuloksista käy ilmi, että asumisyksiköissä tulee panostaa työntekijöiden koulutukseen, arvoihin ja asenteisiin, jotta he pystyvät muuttamaan vanhan laitospäivätyksen työkuulttuurinsa ja päästämään irti vanhoista rutiineista.

Annala-Suojanen (2017) toteaa, etteivät kehitysvammaiset henkilöt koe, heillä olevan itsemääräämisoikeutta omiin asioihinsa, tästä huolimatta ovat he tyytyväisiä elämäänsä. He kokevat myös tarvitsevansa runsaasti harjoittelua itsenäiseen päätöksentekoon. Saamiensa onnistuneiden kokemusten avulla tutkimuksessa mukana olleet henkilöt kokivat itsetuntonsa kehittyneen ja sen johdosta itsemääräämisoikeutensa toteutuneen omien kykyjensä mukaan.

Isoniemi (2012) selvitti vaikeavammaisten omaa kokemusta arjessa selviytymisestä. Hän totesi, että vammaisten toimintakykyyn vaikuttaa heidän omat voimavaransa. Näitä voimavaroja tulee huomioida kaikessa osallisuudessa. Isoniemen mukaansa yhteiskunnan tukitoimien ja palveluiden tulee olla sellaisia, että vammaisten henkilöiden osallisuus yhteiskuntaan on mahdollisimman itsenäistä.

Leppälän (2014) väitöskirjassa tarkasteltiin toisen maailmansodan jälkeisen aikakauden vammaispoliittista keskustelua ja sitä, miten siinä määritellään vammaisten ihmisten kansalaisasema Suomessa. Tutkimuksessa todettiin vammaisten aseman olevan edelleen samalla tavoin haastava, kuin mitä se oli eri vuosikymmenillä toisen maailman sodan jälkeen.

Artikkelissa Nota ym. (2007) tutkivat ja havainnoivat italialaisia kehitysvammaisia. Tutkimusryhmä totesi, jos kehitysvammaisen henkilö osallistuu päivätoimintaan, hänellä on

parempi mahdollisuus itsemääräämisoikeuden toteutumiseen, kuin henkilöllä, joka asuu ryhmämuotoisessa asumisyksikössä. Saman tyyppiseen tutkimustulokseen on Suomessa päätynyt väitöskirja tutkimuksessaan Misukka (2009) hän tutki työn merkitystä kehitysvammaisille henkilöille, heidän itsensä kertomana. Tutkimuksessa todettiin työn olevan kehitysvammaisille erittäin merkityksellistä ja vaikuttavan myönteisesti myös heidän kokemaansa itsenäisyyteen ja tai sen lisääntymiseen.

Isossa Britaniassa Murphy ym. (2011) tekivät tutkimuksen, joka keskittyi pääasiassa tutkimaan kehitysvammaisten elämänlaatua. Tässä tutkimuksessa todetaan, että henkilökunta näkee tärkeämmäksi kehitysvammaisten itsemääräämisoikeuden, kun taas perheet kokevat asian olevan päinvastoin. Tämä koskee erityisesti nuoria kehitysvammaisia. Tutkimuksessa todettiin, että vastakkainasettelua henkilökunnan ja omaisten välillä tulisi välttää. Tärkeää olisi löytää tasapaino realiteettien ja ideaalin välillä. Mitä päätöksiä kukakin pystyy itse tekemään.

Parley (2011) on tehnyt tutkimuksen henkilökunnalle kehitysvammaisten ihmisten haavoittuvuudesta. Henkilökunta kokee kehitysvammaisen olevan sitä haavoittuvampi, mitä enemmän hän on riippuvainen muista henkilöistä. Lisäksi Parley toteaa, mikäli päädytään itsemääräämisoikeuden rajoittamiseen pitää päätöksen tehneen työntekijän olla vastuussa päätöksestään. Suomessa kehitysvammalaikiin tehty lisäys 42 § edellyttää selkeää kirjallista päätöksentekoa, jolloin ne ovat valituskelpoisia ja virkavastuussa oleva päätöksen tekijä on helposti jäljitettävissä.

Notan ym. (2007) tutkimusryhmän tutkimustulokset kertovat työ- ja päivätoimintaan osallistuvien kehitysvammaisten olevan itsenäisempiä, kuin ryhmämuotoisessa asumisessa elävien kehitysvammaisten. Kortemäen (2012) autettua asumista koskevassa tutkimuksessa on löydettävissä saman kaltaisia tutkimustuloksia. Kehitysvammalain 42 § lisäyksen tarkoituksena on turvata erityisesti autetussa asumisessa olevien kehitysvammaisten henkilöiden itsemääräämisoikeuden toteutuminen.

## 4 LAINSÄÄDÄNTÖ

### 4.1 Kehitysvammatyötä ohjaava lainsäädäntö

Perustuslain (11.6.1996/731) mukaan kaikki ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Ilman hyväksyttävää syytä ketään ei saa laittaa eriarvoiseen asemaan. Kaikkien ihmisten perusoikeuksiin kuuluu oikeus elämään, koskemattomuuteen, henkilökohtaiseen vapauteen ja turvallisuuteen. Julkisen vallan tehtävä on turvata kaikille mahdollisuus yhteiskunnalliseen osallistumiseen ja päätöksentekoon itseään koskevissa asioissa. Julkisen vallan tulee myös huolehtia, että kaikille turvataan välttämätön huolenpito ja toimeentulo, kuten myös perus- ja ihmisoikeuksien toteutuminen.

Sosiaalihuoltolain (1301/2014) tarkoituksena on huolehtia asiakkaan oikeuksista hyvään palveluun ja kohteluun ja turvata kaikille tarpeenmukaiset, laadukkaat ja riittävät sosiaalipalvelut ja edistää tarpeellisin toimenpitein asiakkaiden hyvinvointia. Asiakkaan etu huomioiden, on aina noudatettava yleistä- ja erityislainsäädäntöä.

Sosiaalihuollon asiakaslaki (22.9.2000/812) pyrkii turvaamaan asiakkaan itsemääräämisoikeuden niin, että asiakkaan toivomus ja mielipide otetaan huomioon ja kunnioitetaan hänen itsemääräämisoikeuttaan. Jos asiakas ei itse kykene olemaan osallisena palvelujensa suunnittelussa ja niiden toteuttamisessa, tehdään hänen tahtonsa selvittämiseksi yhteistyötä hänen omaisensa, muun läheisen tai laillisen edustajan kanssa. Laki ei kuitenkaan anna oikeutta olla kuulematta asiakasta. Tämän lisäksi hänelle täytyy selvittää eri toimenpidevaihtoehdot niin, että hän asian ymmärtää. Jos henkilöstö ei osaa asiakkaan käyttämää kieltä tai asiakas ei muun syyn vuoksi tule ymmärretyksi on huolehdittava mahdollisuuksien mukaan tulkkauksesta.

Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista (3.4.1987/380) varmistaa riittävän tuen ja palvelun niille henkilöille, jotka eivät yleislakien nojalla niitä saa. Tämän lain tavoitteena on vammaisten henkilöiden yhdenvertaisuus ja mahdollistaa heidän toimintansa yhteiskunnan täysivaltaisina jäseninä.

Kehitysvammaisia kuten kaikkia muitakin koskee ensisijaisesti yleislainsäädäntö, esimerkiksi sosiaalihuoltolain mukainen toimeentulotuki. Mikäli yleislainsäädäntö ei pysty

riittävästi tarjoamaan tukea ja palveluja siirrytään erityislainsäädäntöön, kuten laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista, vaikeavammaisten kuljetuspalvelut tai asunnonmuutostyöt. Mikäli tämäkään ei ole riittävä lainsäädäntö tarjoamaan kehitysvammaiselle hänen tarvitsemiaan palveluja, kyseeseen tulee kehitysvammalaki ja erityishuolto-ohjelman laadinta (jatkossa tästä käytetään lyhennettä EHO). Kehitysvammalain nojalla henkilölle tulee myöntää esimerkiksi asumispalvelut ja työ- ja päivätoiminta. Kehitysvammalain nojalla myönnettyistä palveluista ei asiakkaalta peritä maksua esimerkiksi asumiseen liittyvät ohjaus, hoito ja avustaminen ovat asiakkaalle maksuttomia. Sen sijaan jokainen maksaa asumiseen liittyvät normaalit kulut.

#### 4.2 Laki kehitysvammaisten erityishuollosta

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 519/1977 on yksi sosiaalihuollon vanhimmista laeista. Se on vuodelta 1977 ja sen tarkoitus on turvata erityishuollon tarpeessa olevien henkilöiden palvelut.

Kehitysvammalain 1 § mukaan

Tässä laissa säädetään erityishuollon antamisesta henkilölle, jonka kehitys tai henkinen toiminta on estynyt tai häiriintynyt synnynnäisen tai kehitysiässä saadun sairauden tai vamman vuoksi ja joka ei muun lain nojalla voi saada tarvitsemiaan palveluja. (20.5.2016/381)

Erityishuollon tarkoituksena on edistää 1 momentissa tarkoitetun henkilön suoriutumista päivittäisistä toiminnoista, hänen omintakeista toimeentuloaan ja sopeutumistaan yhteiskuntaan sekä turvata hänen tarvitsemansa hoito ja muu huolenpito. (30.12.1996/1369)

Kehitysvammalakiin vuonna 2016 lisätty 42 §, ei tuonut kehitysvammaisille mitään uusia tai erityisiä oikeuksia, mutta se vahvisti kehitysvammaisten henkilöiden itsemääräämisoikeuden toteutumista. Lain tarkoitus on sekä poistaa että vähentää pakkotoimia ja itsemääräämisoikeuden rajoittamista muokkaamalla kehitysvammaisten henkilöiden asuinympäristöä kohtuullisilla mukautuksilla.



### 4.3 Lakimuutoksen vaikutus työotteeseen

Lakiin tehty lisäys 42 § aiheutti muutoksia henkilökunnan käytännön työotteeseen sekä vaikuttaa kaikkeen jokapäiväiseen toimintaan. Käytännössä tämä on merkinnyt henkilökunnalle kokonaan uusien toimintatapojen opettelua. Laki edellyttää henkilökuntaa ottamaan käyttöön uusia työvälineitä, joilla tuetaan asiakkaiden ja asukkaiden itsenäisyyttä ja itsemääräämisoikeuden toteutumista.

Lakimuutoksen tuoreudesta ja sen tulkinnanvaraisuudesta johtuen lain sisäistäminen ja käyttöön ottaminen ovat edelleen kesken. Lain soveltamisohje puuttuu, minkä vuoksi käytännön työssä on tehty laintulkinnan yli- ja alilyöntejä.

Itsemääräämisoikeus ei ole millään tavoin irrallinen oikeus, vaan se on jatkuvaa vuorovaikutuksessa olemista ympäröivän yhteiskunnan kanssa. Henkilöstön toimintatavat, yksikön toimintakulttuuri ja johtaminen ovat olennainen osa itsemääräämisen tukemista. Itsemääräämiseen kuuluu täydellinen yksityisyydensuoja ja salassapito, huomioiden muun muassa fyysiset hoitotoimenpiteet. Erityisesti jos kehitysvammaisen henkilön itsemääräämiskyky on alentunut, päätöksentekomahdollisuuksien esiintuominen henkilölle korostuu, erityisesti tämä korostuu tilanteissa, joissa henkilön itsemääräämiskyky on runsaasti alentunut. Henkilöstön on mahdollisuuksien mukaan varmistettava asiakkaan tai asukkaan osallisuus itseään koskevien asioiden käsittelyssä, siitä huolimatta pysyykö hän toteuttamaan täysimääräisesti itsemääräämisoikeuttaan. Päätökset pitää saattaa myös toimeen tuetusti. (Lindroos ym. 2005; Topo 2012.)

Finlay ym. (2008, 1-13) tutkimuksessa selvitettiin, kehitysvammaisten asumisyksiköissä käytäntöjen ja tavoitteiden välistä kuilua sekä sitä millaisia rutiineja palvelukulttuureissa ja työskentelytavoissa ilmeni. Tällaisia olivat muun muassa valinnanvapauden vähyydet, työntekijöitä ohjaavat ristiriitaiset roolit ja arvot, erilaiset rutiininomaiset säännöt ja vaatimukset asukkaiden perushoidossa. Tällaiset toimintatavat ajoivat usein asukkaiden itsemääräämisoikeuden yli eikä asukkaille annettu mahdollisuutta toteuttaa arjen valintoja. Esteiksi nähtiin myös kommunikaation vaikeus, vaikka valinnanmahdollisuuksia asukkaille annettiin, ne eivät olleet sellaisia, joita asukkaat ymmärsivät. Kommunikaatiomuotona käytettiin usein puhetta, vaikka asukkailla oli käytössä muita kommunikaatio muotoja. Lisäksi olisi tärkeää asukkaiden laaja-alainen ohjaus ja tuki. Asukkaiden kanssa tulisi käydä arvokeskustelua sekä vahvistaa heidän näkemyksiään erilaisissa asioissa.

Ryhmämuotoisessa kehitysvammaisten asumisessa on niin paljon runsaasti hoitoa ja hoivaa vaativia asukkaita, että päivä koostuu usein rutiininomaisista hoitotoimenpiteistä. Tästä johtuen unohtuu helposti tarjota asukkaille pieniä arkisia valintatilanteita, joissa he voisivat käyttää itsemääräämisoikeuttaan. Heidän itsemääräämiskykynsä ei usein riitä isojen valintojen tai ratkaisujen tekemiseen, mutta pieniin itseä koskeviin ratkaisuihin kyvyt useimmilla riittävät. Itsemääräämisoikeuden opettelu vaatii harjoittelua niin työntekijöiden kuin asukkaidenkin osalta. Pienistä asioista lähdetään kohti isompaa itsemääräämistä.

Tällä kehittämisprojektilla pyrittiin saattamaan henkilökunta tietoiseksi itsemääräämisoikeuden merkityksestä asukkaiden arjessa. Kehitysvammaisten itsemääräämisoikeuden opettelu alkaa siitä, kun henkilökunta havahtuu tähän todellisuuteen.

## 5 KEHITTÄMISPROJEKTIN TOTEUTUS

### 5.1 Kehittämiprojektin viitekehys

Kehittämiprojektin viitekehystenä toimi sosiaalipedagogiikka. Sosiaalipedagogisen toiminnan lähtökohtana on aina dialogi, ihmisten välinen vuorovaikutus ja se että, ihmiset osallistuvat toimintaprosesseihin kaikissa sen vaiheissa. Sosiaalipedagogiset haasteet ovat alati muuttuvia, ja sen toiminta ulottuu niin ennaltaehkäisyyn, kuin korjaavaankin työhön ja koskettaa kaikkia yksilöistä aina yhteiskuntaan asti. Tälle toiminnalle on tyypillistä innovatiivisuus, joustavuus sekä kyky muutokseen. Sosiaalinen interventio ei onnistu ilman arkitodellisuuden tuntemusta, sen vuoksi toimintaympäristön tuntemus on tämän toiminnan perusta. Sosiaalipedagoginen interventio on tavoitteellista toimintaa yhdessä ihmisten kanssa, jolloin parannetaan yksilöiden ja ryhmien elämänlaatua. (Hämäläinen & Kurki 1997, 48–50).

Sosiaalipedagogiikka korostaa kahta näkökulmaa, jotka ovat osallisuus ja yhteys kasvatukseen ja kasvuun. Osallisuus ei synny itsestään eikä kenenkään valmiiksi antamana eikä se ole automaatio. Sosiaalipedagogiikassa on oleellista, että ihminen kokee itsensä osalliseksi toiminnasta tai oppimisesta. Tämän kautta ihminen voimaantuu ja valtaistuu saaden osaamisen kokemuksen itselleen ja tästä seuraa rohkeutta ottaa osaa avoimesti dialogiin ja tuoda omaa näkemystään yhteiseen keskusteluun. (Gretschel 2002, 90-91; Nivala & Ryytänen 2013, 24, 30.)

Sosiaalipedagogisesti suuntautunut ohjaaja tai opettaja vahvistaa oppijan omaa osaamista ja uskoa siihen, että tämä löytää itse vastaukset esittämiinsä kysymyksiin. Näin ollen oppijalla on itsellään vastuu ja päätäntävalta tekemistään valinnoista. (Kurtén-Varpio 2008, 49.)

Työn vaativuus on kasvanut niin runsaasti, että yhden ihmisen oman työnhallinta ei enää ole riittävä, vaan jokaisen yksittäisen työntekijän on otettava vastuu koko palveluprosessista. Samalla on huomioitava muut työntekijät ja eri työvaiheet, jolloin työntekijä ottaa ison askeleen itsensä, työtovereidensa ja ennen kaikkea asiakkaan auttamiseksi. (Nurminen 2007, 112-113.)

## 5.2 Kehittämisympäristön eteneminen

Kehittämisympäristön tavoite perustuu yleensä yksittäiseen ideaan, tunnistettuun tarpeeseen tai ulkoiseen paineeseen (Salonen 2013, 15). Tässä kehittämissuunnitelmassa lisäys kehitysvammalakiin on aiheuttanut rajatun ja selkeän tarpeen. Kehittämissuunnitelma perustuu Toikon ja Rantasen (2009) lineaariseen kehittämissuunnitelmaan. (Kuvio 2)

Kehittämissuunnitelman tarve syntyi osaamisvajasta kehitysvammapalveluiden työntekijöillä, vajeen aiheutti kehitysvammalakiin vuonna 2016 tullut uudistus. Laki velvoittaa työnantajaa huolehtimaan henkilöstön riittävästä koulutuksesta lain toteuttamiseksi käytännön työssä.

Aihe rajautui automaattisesti autetun asumisen ja työ- ja päivätoiminnan henkilöstöön, koska lakiin tullut lisäys koskee vain heidän työtään. Osaamisvajeeseen vastataan työpajatyöskentelyllä ja konkreettisenä tuotoksena tullaan laatimaan käytännön ohje itsemääräämisoikeuden tukemiseksi (jatkossa käytämme tästä nimeä IMO-käsikirja).

Liedon kunnan sosiaali- ja terveystoiminta hyväksyi aiheen ja totesi ettei tutkimuslupaa kehittämissuunnitelmaa tarvita. Ohjausryhmäksi kehittämissuunnitelmaa varten Liedon kunnan sosiaali- ja terveystoiminta nimesi perhe- ja sosiaalipalvelujohtajan, psykososiaalisen yksikön esimiehen, sosiaalityön esimiehen ja koko IMO-asiantuntijatyöryhmän. Projektiryhmän muodostivat Liedon kunnan kehitysvammapalveluiden asumisen vastaavaohjaaja, toimintakeskuksen vastaavaohjaaja ja palveluohjaaja yhteensä kolme henkilöä.

Lineaarisen mallin mukainen kehittämissuunnitelma tapahtuu kokonaisuutena, joka etenee rationaalisesti ja loogisesti. Tässä mallissa kehittämissuunnitelmat ovat selkeät ja tarkkarajaiset. Lineaarisen mallin rinnalle on viime aikoina tullut syklisen etenemisen malli, jossa vaiheet etenevät kehässä, jolloin valmistuneen vaiheen tulos arvioidaan uudelleen ja toiminta jatkuu kehässä. Malli toimii reflektiivisesti, arvioiden ja dialogissa, jossa toiminnassa ja toiminnasta opitaan jatkuvasti. (Salonen ym. 2017, 52.) Oma kehittämissuunnitelma eteni lineaarisen mallin mukaan. Kehittämissuunnitelma toteutettiin kuitenkin syklisesti, hyödyntäen kyselyjä ja dialogisia menetelmiä työpajoissa. Kyselyt toteutettiin ennen ja jälkeen työpajojen, jolloin niillä voitiin mitata työpajoissa tapahtunutta oppimista.

Väliseminaari järjestettiin Liedon kunnantalolla ja siihen osallistui työpajatyöskentelyssä mukana olleita työntekijöitä. Väliseminaarissa kävimme läpi kyselyjen vastausten vertailua lähtötilanteesta työpajojen jälkeiseen tilanteeseen. Toimme keskusteluun, työpajoissa työstetyt kolme tapausta ja niihin tulleita hyviä käytäntöjä synteesisinomaisesti. Väliseminaarin tarkoituksena oli tehdä henkilöstölle näkyväksi muutos, jonka he itse jälkimmäisen kyselyn vastauksissaan olivat tehneet näkyväksi. Pyysimme myös ideoita IMO-käsikirjan sisällöksi. Muokkasimme käsikirjaa saamiemme ehdotusten pohjalta ja luovutimme sen Liedon kunnan asumisyksiköiden ja työ- ja päivätoiminnan käyttöön sähköisessä muodossa, jotta sitä on helppo päivittää tulevaisuudessa.



Kuvio 2. Prosessikuvaus mukaillen (Toikko & Rantanen 2009, 64).

### 5.3 Alkutilanteen kartoitus

Kehittämiprojekti alkoi nykytilan kartoituksella. Kyselyillä selvitettiin osallistuneen henkilöstön sen hetkinen tieto ja osaaminen itsemääräämisoikeuden tukemisesta.

Ensimmäisen kyselyn tarkoituksena oli selvittää henkilökunnan osaaminen aiheesta kehitysvammaisten itsemääräämisoikeus. Jälkimmäisen kyselyn Likert tyyppisillä kysymyksillä haettiin vertailevaa tietoa henkilökunnan osaamisen lisääntymisestä kehitysvammaisten itsemääräämisoikeuden toteutumisessa työpaja työskentelyn jälkeen.

Ensimmäisen kyselyn avointen kysymysten tarkoituksena oli tuottaa tietoa, jonka avulla suunniteltiin tulevat työpajat. Jälkimmäisen kyselyn avoimilla kysymyksillä hankittiin tietoa IMO-käsikirjan suunnittelun avuksi, mahdollisen lisäkoulutuksen tarpeesta ja jatko-toimenpiteitä varten.

Lomakehaastattelua voidaan käyttää ennen laadullisen tutkimuksen tekoa ideoiden hankkimiseksi. Tutkimuksissa joissa halutaan selvittää vastaajien mielipiteitä, on usein käytetty Likertin-asteikon tyyppisiä kysymyksiä, jolloin vastauksia voidaan vertailla ja niitä on helppo käsitellä. Avoimet kysymykset tukevat monivalintakysymysten tulkintaa ja antavat vastaajille mahdollisuuden kertoa asioista omin sanoin. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006; Hirsjärvi ym. 2007, 196; Aaltola 2010, 223.)

Likert-asteikon kehittäjänä tunnetaan Rensis Likert, joka alun perin teki tästä asteikosta seitsemänportaisen. Ajan saatossa asteikko on muuttunut viisi tai yhdeksän portaiseksi. Asteikossa tulee kuitenkin aina olla paritonmäärä vaihtoehtoja. Asteikon yhtenä vaihtoehtona tulee olla neutraali, jossa vastaaja voi valita kohdan ”en osaa sanoa” tai vaihtoehdon ”ei koske minua.” (Valli 2010, 118-119.)

Laadimme kysymykset asiasisältö järjestykseen. Kysymykset 1-2 koskivat kohdenne-tusti itsemääräämisoikeus lainsäädäntöä, kysymykset 3-5 koskivat itsemääräämisoi-keutta tukevia työmenetelmiä, 6-7 liittyivät itsemääräämisoikeus asiantuntija työryh-mään, 8-9 liittyivät rajoitustoimenpiteisiin ja 10-12 olivat kysymyksiä, jotka liittyivät rajoi-tustoimenpiteiden jälkiselvittelyyn. Ensimmäiset 12 kysymystä olivat Likertin tyyppisiä määrämuotoisia kysymyksiä, lisäksi kyselyssä oli kolme avointa kysymystä. (Liite 2(1))

Avoimet kysymykset koskivat kaikki henkilökunnan kokemusta itsemääräämisoikeuden toteuttamisesta käytännön työssä. Kaikilla kysymyksillä rakennettiin työpajojen asiassältöä. (Liite 2(2) ja Liite 2(3))

Lähetimme kyselyt 12.1.2018 työ- ja päivätoiminta- ja asumisyksiköiden lähiesimiehille, jotka toimittivat ne henkilöstölle sähköisesti. Kyselyt toimitettiin 20 henkilölle ja vastauksia palautui 25.1.2018 yhteensä 13.

#### 5.4 Työpajojen toteutus

Työpajojen lähtökohtana oli sosiokulttuurisen intervention tekeminen suhteessa henkilökunnan työorientaatioon. Pyrkimyksenä oli tukea henkilökuntaa huomaamaan osaamisessaan ja toiminnassaan olevat muutostarpeet suhteessa itsemääräämisoikeuden toteutumiseen. Tällöin muutos toiminnassa tapahtuu henkilökunnan omista lähtökohdista ja kehitysvammatyön arkitodellisuuden tuntemuksesta käsin. Työpajojen avulla kyettiin ainoastaan tukemaan henkilöstöä havaitsemaan muutostarpeita asenteissaan ja toiminnassaan sekä muuttamaan toimintatapojaan. Sosiokulttuurisen intervention avulla toteutettiin kehittämisprojektin kaksi työpajaa hyödyntäen dialogia ja reflektiota. Työpajoissa oli myös mahdollista jakaa osaamista työntekijöiden välillä eli tehdä hiljaista tietoa näkyväksi.

Sosiokulttuurinen innostaminen on tavoitteellista toimintaa, jolla pyritään saamaan aikaan muutosta yksilöiden jokapäiväiseen elämään, työhön, poliittiseen ja kansalaisaktiivisuuteen, naapuruuteen ja kulttuuriin. Kyse on siis osallistamisen keinoin saavutettavasta muutoksesta. Se on toimintaa, johon ihmiset ryhtyvät vapaaehtoisesti. Tämä tarkoittaa kulttuurista ja sosiaalista kasvua, joka on yhteisön kehittymisen perusta. (Hämäläinen & Kurki 1997, 202-204.)

Työyhteisön sisällä tapahtuva oppiminen on vuorovaikutuksellista. Jokainen työntekijä voi oppia toisilta paljon tarkkailemalla muiden tapaa työskennellä ja keskustelemalla avoimesti työtehtävistä ja niiden haasteista. (Väisänen 2003, 23-24.)

Kehittämistoiminta perustuu yhdessä tekemiseen, toiminnan kautta oppimiseen, aitoon osallistumiseen ja reflektointiin. Kehittämisen perusta onkin yhteisöllisyydessä, mukaan ottavassa johtamisessa ja arvioivassa työotteessa. (Salonen ym. 2017, 53.)

#### **Dialoginen keskustelu**

Dialogisen keskustelun tavoitteena on yhteinen ymmärrys. Keskustelun tulee olla avointa ja suoraa. Dialogisessa keskustelussa hyväksytään erilaiset näkemykset ja se, ettei yhtä ainoaa oikeaa totuutta ole. Keskustelijoilla saa ja kuuluukin olla erilaisia näkemyksiä. (Salonen ym. 2017, 84.)

Dialoginen keskustelu voidaan nähdä yhteisen ymmärryksen luomisena ja rakentamisena, johon kukaan ei yksin pysty. Parhaimmillaan dialogisuus on vapaata keskustelua ja sillä saadaan aikaan uudenlaisia näkemyksiä asioista. Lisäksi Piippo ym. toteavat, että dialogisuus on sekä itsensä että muiden kanssa käytävien dialogien kuulemista. Dialogisuus siis edistää työorganisaation kehittymistä muuttuvissa olosuhteissa. He myös toteavat, että on mahdollista, liiallisen yhteisymmärryksen ja merkitysten etsimisen kääntyvän itseään vastaan ja johtavan ratkaisemattomiin tilanteisiin. (Piippo ym. 2014, 204-205, 213.)

Onnistunut dialogi tarvitsee ympäristön, jossa ihmiset uskaltavat puhua osaamisestaan, kehittymistarpeistaan ja huolistaan turvallisesti, toiveikkuuden ilmapiirissä. On tärkeää kehittää dialogifoorumeita, paikkoja jossa osaamista voidaan jakaa, ihmiset saavat äänensä kuuluviin ja tulevat kuulluksi ja voivat jakaa toimivia arkisia käytäntöjä keskenään. (Koskimies ym. 2012, 10.)

Kivimäki & Kämäräinen käyttävät pro gradu tutkielmassaan (2013) Haarakankaan määritelmää (1997) avoimesta dialogista seuraavasti. Monologisen puheen sijasta avoimessa dialogissa pyritään yhteisen pohdiskelun avulla saavuttamaan uusi yhteinen ymmärrys asiasta. (Haarakangas 1997, Kivimäki & Kämäräinen 2013, 8 mukaan.)

## **Reflektio**

Salonen käyttää reflektion määritelmää Moilasen (2001) mukaan seuraavasti. Reflektio tarkoittaa toimintatapojen ja asioiden pohtimista, kyseenalaistamista sekä sisäisen että ulkoisen maailman vuorovaikutusta. (Moilanen 2001, Salonen ym. 2017, 39 mukaan.)

Reflektion käsite liittyy ajatteluun. Sitä pidetään merkityksellisenä konstruktivisessa oppimisnäkemyksessä ja oppimisen kannalta reflektio on välttämätöntä. Reflektio on prosessi, jossa henkilö aktiivisesti tarkastelee ja arvioi uusia kokemuksiaan kyetäkseen rakentamaan uutta tietoa tai uusia näkökulmia suhteessa aikaisemmin oppimaansa. Reflektioiva ihminen on jatkuvassa ja monitasoisessa vuorovaikutuksessa sekä ympäristönsä että itsensä kanssa. (Verkko-tutor 2018.)



## Me–We–Us

Me-we-us tai suomeksi minä–me–kaikki menetelmän idea on saada osallistettua kaikki ryhmän tai työyhteisön jäsenet mukaan ideointiin. Ryhmissä on usein puheliaampia ja hiljaisempia henkilöitä, siksi on hyvä käyttää erilaisia ideointimenetelmiä, varmistaakseen, että kaikkien ideat tulevat kuulluiksi ja samalla ne edistävät uusien ideoiden syntyä yhteisen dialogin kautta. (SITRA 2018). Me-we-us-menetelmä sopii ryhmätilanteisiin, joissa ryhmään osallistuvat ovat sosiaalisesti eritavoin aktiivisia. Aluksi jokainen pohtii tehtävää jonkin aikaa itsenäisesti, tämän jälkeen muodostetaan parit tai pienet ryhmät ja jaostetaan yhdessä ajatuksia. Lopuksi koko ryhmä työstää asiaa yhdessä. (Kantojärvi 2012, 54-55.)

Me-we-us menetelmä on hyvin tehokas ideointimenetelmä ja hyödyllinen työkalu esimiehille tai sisäisille uudistajille. Tällä menetelmällä on mahdollista osallistaa koko ryhmä ideointiin, yhteiseen päätöksen tekoon tai ongelmaratkaisuun. Tätä menetelmää voi käyttää hyödyksi missä tahansa henkilöstön kokoontumisessa, jossa tavoitteena on saada osallistujien ideoita ja näkemyksiä esille. Menetelmää voi käyttää sekä pienissä 5-8 hengen ryhmissä tai isommissa 9-40 hengen kokoontumisissa. (SITRA 2018).

## Työpajat

Työpajojen suunnittelu alkoi ensimmäisen kyselyn vastausten analysoinnilla, jonka tarkoituksena oli selvittää henkilökunnan sen hetkinen tietämys aiheesta kehitysvammaisten itsemääräämisoikeus. Lisäksi kyselyssä pyydettiin henkilökuntaa kuvaamaan erilaisia haastavia tapauksista arjentyössä. Tilanteita joihin he ovat törmänneet itsemääräämisoikeuden tiimoilta ja jotka ovat aiheuttaneet pohdintaa, hämmennystä tai epävarmuutta toimintatavoissa.

Ensimmäinen työpaja toteutettiin 2.3.2018 klo 12-15 ja toinen toteutettiin 9.3.2018 klo 12-15. Työpajojen aluksi kaikilta osallistujilta varmistettiin kuvauslupa ja oikeus kuvien julkaisuun opinnäytetyössä.

Työpajoja oli kaksi samansisältöistä, koska osa henkilöstöstä tekee kolmivuorotyötä ja näin haluttiin antaa kaikille mahdollisuus osallistua työpajatyöskentelyyn. 20 työntekijästä 17 osallistui työpajoihin. Toiseen työpajan osallistui myös kunnan kaksi asumisenohjaajaa täydentääkseen omaa IMO osaamistaan. Pitää kuitenkin muistaa, että asumisenohjaajat eivät missään olosuhteissa voi toteuttaa asiakkailleen itsemääräämis-

oikeutta rajoittavia toimenpiteitä. Näin ollen työpajoihin osallistui 15 henkilöä, jotka työssään voivat viimesijaisesti ja ainoastaan tarkat rajaukset täyttäen toteuttaa itsemääräämisoikeuden rajoitustoimia.

Työpajat aloitettiin vetäjien alustuksella aiheesta itsemääräämisoikeus. (Kuva 1.) Alustuksen avulla osallistettiin henkilökunta keskustelemaan käsiteltävästä aiheesta. Heitä muun muassa pyydettiin miettimään käyttämiään toimintamalleja, joilla he arjen työssään tukevat kehitysvammaisia henkilöitä itsenäisyyteen ja tukevat heidän itsemääräämisoikeuttaan. Pyrkimyksenä tällä toiminnalla oli herätellä henkilöstön omaa ajattelua aiheesta kehitysvammaisten itsemääräämisoikeuden tukeminen, lisäksi alustuksen yhtenä näkökulmana oli asiantuntija työryhmä (IMO-työryhmä), sen tarkoitus ja kokoonpano. Muut työpajassa käsitellyt aiheet, kuten itsemääräämisoikeutta tukevat työmenetelmät ja rajoittamistoimenpiteisiin liittyvä päätöksenteko olivat ensimmäisessä kyselyssä esiin nousseita aiheita.

Työpajoissa käytettiin avointenkysymysten pohjalta laadittuja karikatyyritapauksia itsemääräämisoikeuden tukemisesta, rajoittamisesta, yhteistyöstä omaisten ja eri viranomaisten kanssa. Karikatyyrit olivat totuuspohjaisia kuvauksia tilanteista, joita henkilökunta voi työssään kohdata. Näitä tapauskuvauksia työstettiin me-we-us menetelmällä.

Työpajat koostuivat aiheeseen liittyvästä alustuksesta, kehitysvammaliiton tuottamasta videoklipistä, jonka aiheena oli osallisuus, me-we-us menetelmällä osallistettiin mukanaolijoita pohtimaan kolmea eri tapausta alustusten pohjalta ja lopuksi toteutettiin toinen kysely.

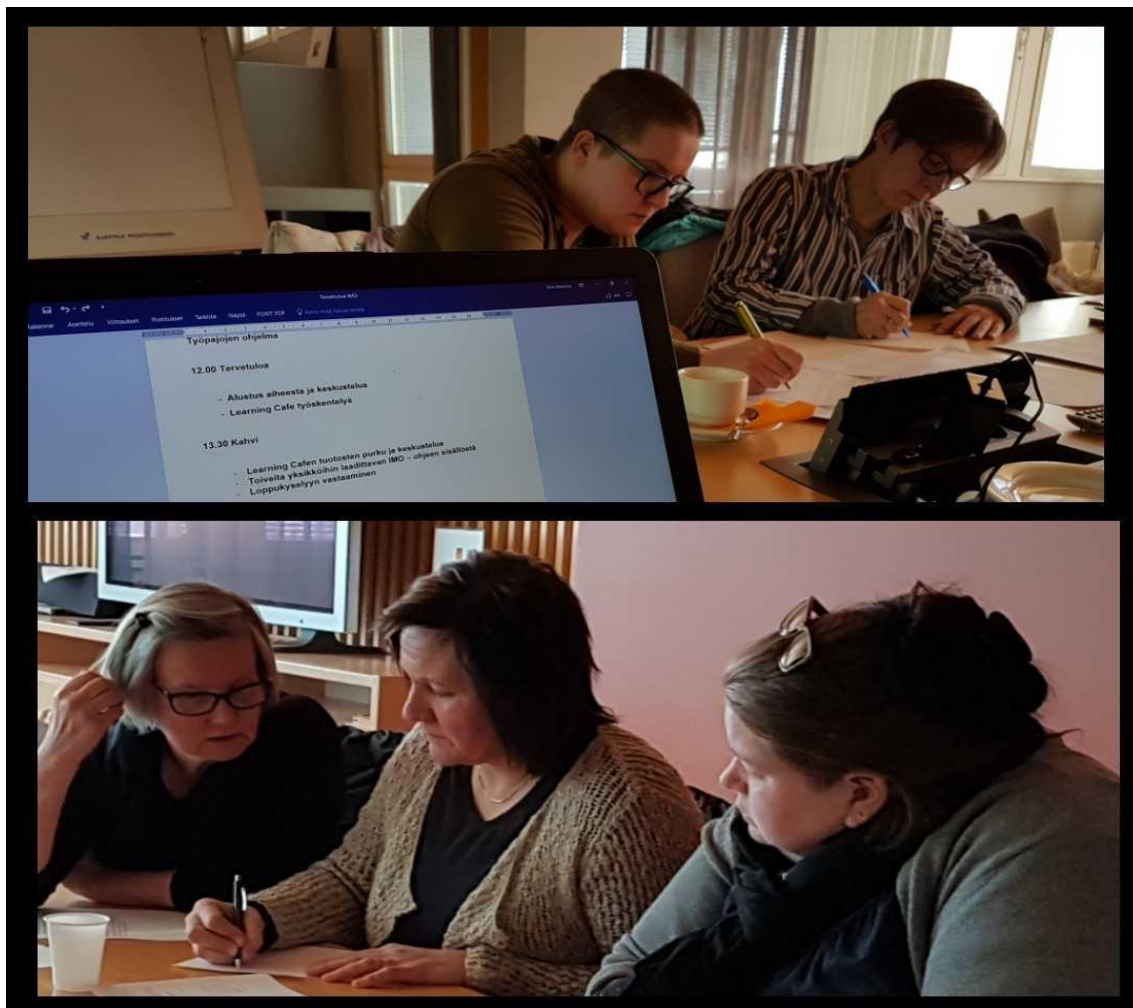


Kuva 1. Työpajojen alustus.

Työpajojen asiasisältö rakentui ensimmäisen kyselyn vastausten pohjalta. Ensimmäisen kyselyn vastauksista selvisi, että itsemääräämisoikeus lainsäädäntö ja siihen liittyvä päätöksenteko prosessi olivat henkilökunnalle vielä epäselviä ja lakimuutoksen tarpeellisuuteen suhteuduttiin epäilevästi. Itsemääräämisoikeutta tukevia työmenetelmiä ei vastausten perusteella näytetty tuntevan, eikä niitä sen vuoksi oltu käytetty kovin paljon. Näitä työmenetelmiä ovat muun muassa positiivinen riskien arviointi ja vaakatyökalu. Vaikka menetelmiä ei tunnettu, niin ennakoivia työtapoja, kuten tilanteesta poishjaamista, ennakointia ja huumoria oltiin käytetty rajoitustoimenpiteiden välttämiseksi. IMO-asiantuntijatyöryhmän koostumus ja tehtävänkuva olivat vastausten perusteella epäselviä. Työpajojen alustuksessa käytiinkin tarkoin läpi tämän ryhmän kokoonpano ja tehtävät. Vastausten perusteella itsemääräämisoikeutta rajoittavia päätöksiä oli tehty ja toteutettu.

Olimme laatineet kolme karikatyyristä tapausta työpajoihin. Tapausten laatiminen pohjautui ensimmäisen kyselyn avointen kysymysten tuottamiin vastauksiin. Työpajoissa käytimme me-we-us menetelmää ja tapauksia käytettiin työpajatyöskentelyn ja yleisen

keskustelun pohjana. Näin syntyneiden itsemääräämisoikeutta tukevien hyvien materiaalien sekä toisen kyselyn vastausten pohjalta aloimme laatia Liedon kunnan kehitysvammapalveluihin IMO-käsikirjaa. Hyviä ideoita ja ohjeita käsikirjan laadintaan saimme myös yleisestä keskustelusta työpajojen aikana.



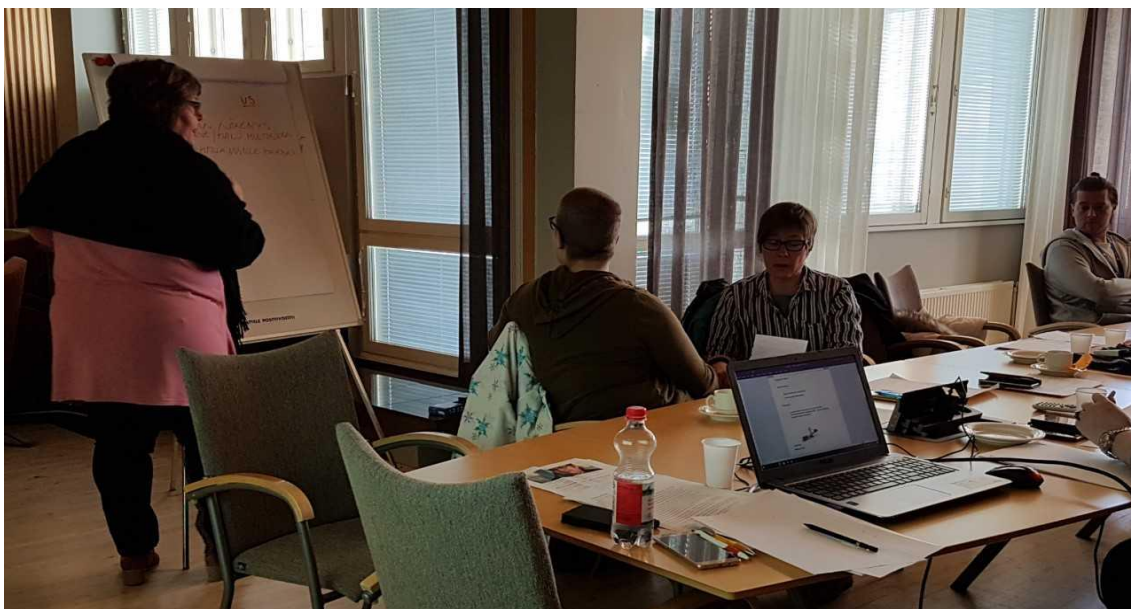
Kuva 2. Me-We.

Avoimen dialogin avulla innostettiin henkilökunta itse ratkaisemaan arjen haastavia tilanteita sekä kehittämään omaa ajatteluaan refleктоimalla omia ja toistensa näkemyksiä suhteessa itsemääräämisoikeuteen. Dialogisen toiminatavan tarkoituksena oli myös innostaa henkilökuntaa itsemääräämisoikeuden tukemisessa niin, että siitä vähitellen muodostuu normaali arjenkäytäntö.

Alustuksen jälkeen siirryttiin käsittelemään kolmea tapausta, jotka oli luotu henkilöstöltä saatujen tapauskuvausten pohjalta karikatyyrisiksi tapauksiksi. Ne oli tarkoitus käydä läpi työpajoissa Learning Cafe-menetelmää käyttäen. Ensimmäiseen työpajaan pystyi

osallistumaan ainoastaan seitsemän työntekijää, mikä teki Learning Cafen käytön mahdolliseksi. Vaihdoin menetelmän me-we-us menetelmään.

Tällä menetelmällä jokaista tapausta pohdittiin ensin itsenäisesti noin viiden minuutin ajan, kirjaten ylös ideat tapauksen ratkaisuksi. Seuraavaksi tapausta käsiteltiin parin kanssa noin viiden minuutin ajan ja nostettiin joitain toimintamuotoja ja ideoita yhteiseen ymmärrykseen. (Kuva 2.) Viimeisessä vaiheessa käytiin läpi koko ryhmässä, millaisia nostoja pareittain oli tehty kyseisistä tapauksista. (Kuva 3.) Nämä nostot kirjattiin fläppitaululle ja käytiin yhdessä läpi.



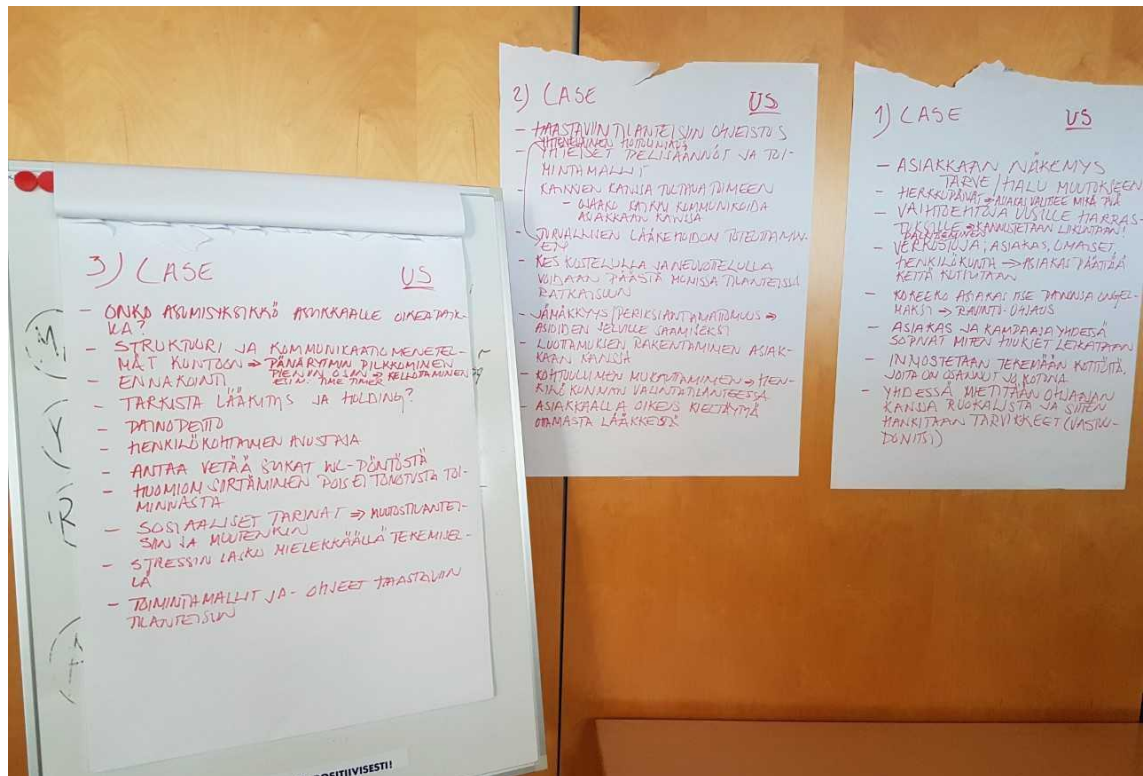
Kuva 3. Us.

Fläppitaululle kertyi runsaasti erilaisia toimintamalleja ja vaihtoehtoja, (Kuva 4.) joilla tapauskuvausten tilanteita kyettiin ratkomaan tai ainakin helpottamaan ilman rajoitustoimenpiteitä. Tällä menetelmällä kertyneet ratkaisut käytiin läpi väliseminaarissa, jotta molempien ryhmien löytämät ratkaisuvaihtoehdot tulivat kaikkien yhteiseen käyttöön.

Työpajojen lopuksi ryhmäläisiä pyydettiin vastaamaan jälkimmäiseen kyselyyn (Liite 2(1) ja Liite 2(3)) Siinä toistettiin samat Likertin tyyppiset kysymykset, kuin ensimmäisessäkin kyselyssä. Tämän kyselyn vastausten perustella mitattiin henkilöstön osaamisvajeen muutosta, liittyen itsemääräämisoikeuden tukemiseen lisäksi saimme materiaalia IMO



käsikirjan laatimiseen. Näin selvitettiin työpajaan osallistuneiden työntekijöiden asenteiden ja osaamisen muutos. Avoimissa kysymyksissä pyydettiin ideoita IMO-käsikirjan laatimista varten, kommentteja asioista, jotka olivat jääneet epäselviksi ja lisäkoulutus tarpeita.



Kuva 4. Case tuloksia.

## 6 KEHITTÄMISPROJEKTIN TULOKSET

### 6.1 Kyselyjen tulokset

Ensimmäisen kyselyn lomakkeita lähetettiin 20 henkilölle ja siihen vastasi 13 henkilöä. (Liite 2 (1) ja Liite 2 (2)) Vastausprosentiksi saatiin näin ollen 65 %. Työpajoihin osallistui kaikkiaan 17 henkilöä, joista kaikki vastasivat jälkimmäiseen kyselyyn. Tämän kyselyn vastausprosentiksi tuli 100%. Ensimmäisen kyselyn tarkoitus oli tuottaa tietoa henkilökunnan osaamisesta ja tietämyksestä itsemääräämisoikeuden toteutukseen liittyvästä prosessista. Samalla tuli näkyväksi osaamisvaje suhteessa itsemääräämisoikeuden toteutukseen ja saimme tietoa työpajojen sisällön tarpeesta. Jälkimmäisen kyselyn tarkoituksena oli saada selville työpajojen jälkeen henkilöstön asenteissa ja osaamisessa mahdollisesti tapahtunut muutos itsemääräämisoikeus prosessin suhteen. Lisäksi toivottiin vastauksia mahdollisesta lisäkoulutus tarpeesta ja ideoita laadittavaan IMO-käsikirjaan.

Laadimme kaksitoista määrämuotoista kysymystä Likert tyyppisesti, joihin vastauksia pyydettiin asteikolla 1-5 (Hirsjärvi ym. 2007, 195). Vastauksissa numero yksi kuvaa tilannetta, jossa vastaaja ei tunne tai tiedä asiaa lainkaan. Numero kaksi kuvaa tilannetta, jossa vastaaja kokee tietää asiasta vähän. Kolmas vastausosio kuvasi tilannetta joka on vastaajalle jonkin verran tuttu tai henkilö luulee tietävänsä asiasta jonkin verran. Neljänten kohtaan vastaaja vastasi, kun hän koki tietävänsä tai tuntevansa asian oikein hyvin. Kohta viisi kuvasi tilannetta, jolloin asia ei koskenut lainkaan vastaajaa (neutraali vaihtoehto).

Lisäksi halusimme selkiyttää asteikkoa käyttämällä siinä liikennevalo värejä. Ykkösen punainen, kakkonen keltainen ja kolmonen ja nelonen olivat kahta eri vihreän sävyä. Neutraalivaihtoehto viisi oli valkoinen.

Alla esitetyissä taulukoissa kuvaamme vertailevasti ensimmäisen ja toisen kyselyn tulosten eroja. Näiden kysymysten tarkoituksena ei ollut tuottaa tilastollista tietoa, vaan

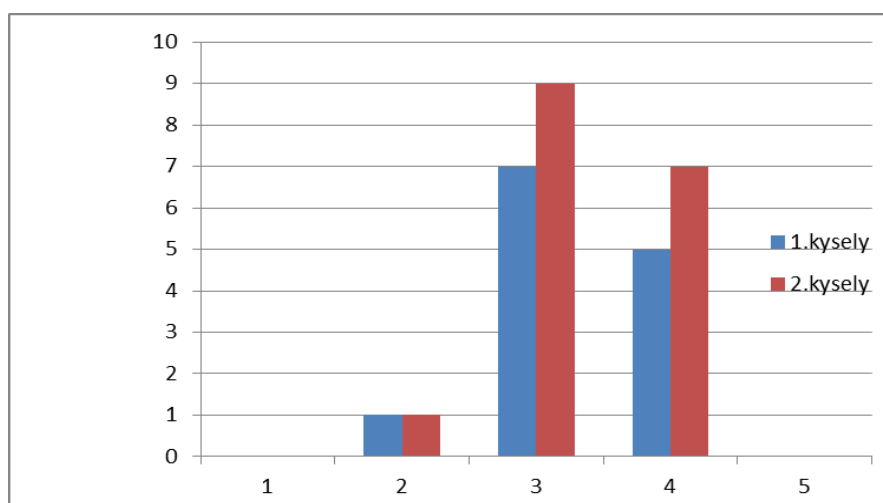
selvittää henkilöstön osaamisen tila ennen työpajoja ja niiden jälkeen. Kuvioiden ensimmäinen pylväs kuvaa kyselyn yksi tuloksia ja jälkimmäinen pylväs kuvaa kyselyn kaksi tuloksia.

### Osaamisen lisäys ja asenne muutos

Kuvioista 3 ja 4 kävi ilmi, että itsemääräämisoikeus lainsäädäntö oli tullut tutummaksi työpajojen jälkeen ja asenneilmapiiri lainsäädäntöä kohtaan oli selkeästi muuttunut myönteisemmäksi. Kuviossa neljä lakimuutoksen tarpeellisuuteen suhtautuminen ensimmäisen kyselyn vastauksissa oli vielä epäilevää. Jälkimmäisessä kyselyssä lakimuutoksen tarpeellisuuteen suhtauduttiin huomattavasti myönteisemmin, 17:sta vastaajasta 14 arvioi lakimuutoksen olevan melko tarpeellinen tai tarpeellinen.

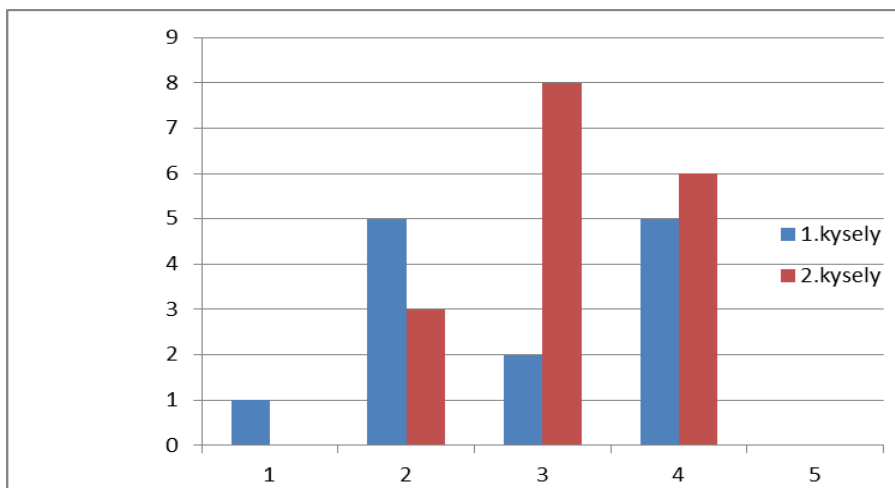
#### Numeerisen arvion selitys

1 = en tunne lainkaan, 2 = Tiedän asiasta vähän, 3 = Luulen tietäväni asiasta jonkin verran, 4 = Tiedän asian oikein hyvin, 5 = neutraali (asia ei koske minua)



Kuvio 3. IMO-lainsäädännön tuntemus





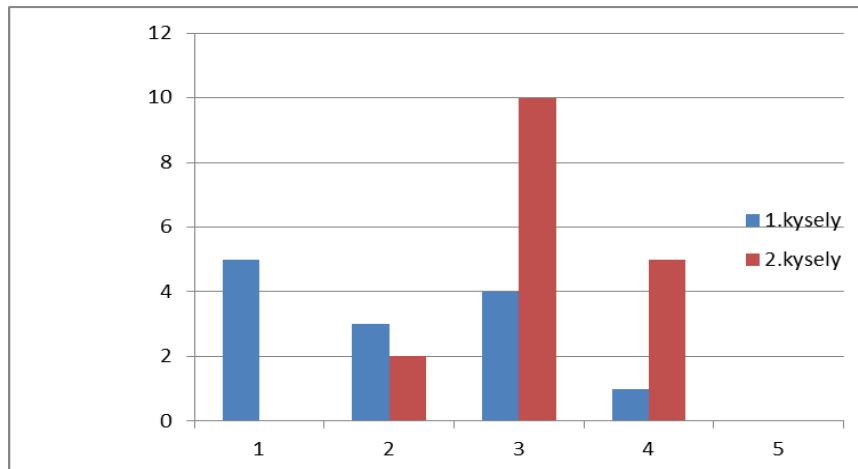
Kuvio 4. Mieliä lakimuutoksen tarpeellisuudesta.

### Itsemääräämisoikeutta tukevat työmenetelmät

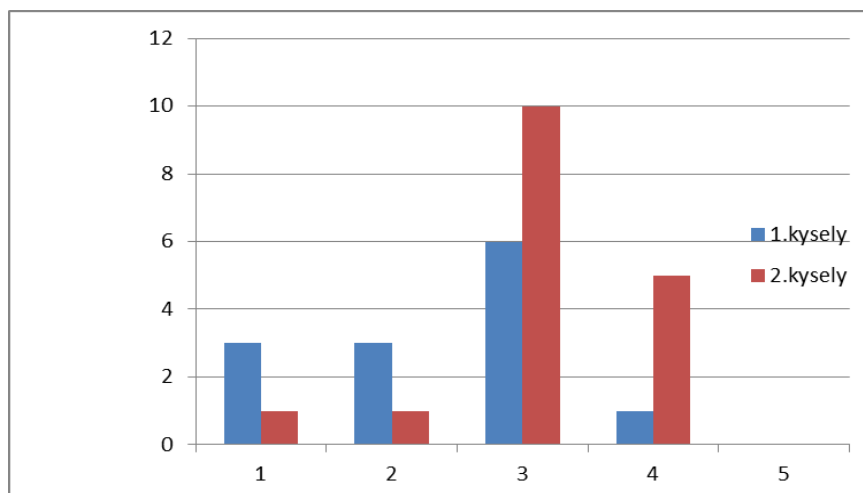
Kuvioiden 5 ja 6 perusteella työmenetelmien tuntemus kasvoi työpajojen jälkeen. Työntekijöiden käytössä oli ollut itsemääräämisoikeutta tukevia menetelmiä jo ennen työpaja työskentelyä, mutta niitä osattiin nimetä vasta työpajojen jälkeen. Vastausten perusteella henkilökunnan tietämys oli lisääntynyt työpaja työskentelyn jälkeen itsemääräämisoikeutta tukevien työmenetelmien suhteen. Kuvion 7 vastauksissa näkyy, henkilökunnan osaamisen lisääntyminen ennakoivien menetelmien suhteen, ennen rajoitustoimenpiteiden käyttöön ottoa.

#### Numeerisen arvion selitys

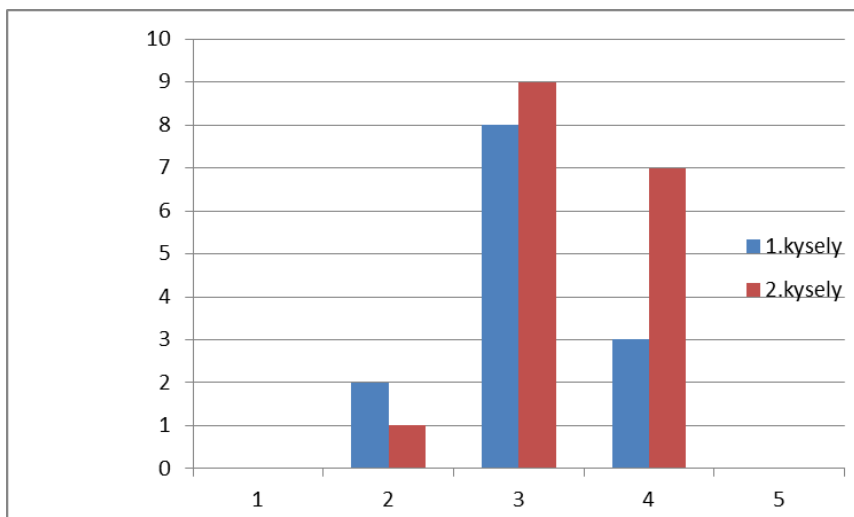
1 = en tunne lainkaan, 2 = Tiedän asiasta vähän, 3 = Luulen tietäväni asiasta jonkin verran, 4 = Tiedän asian oikein hyvin, 5 = neutraali (asia ei koske minua)



Kuvio 5. Tunnetko IMO työmenetelmiä?



Kuvio 6. Oletko käyttänyt itsemääräämisoikeutta tukevia menetelmiä?



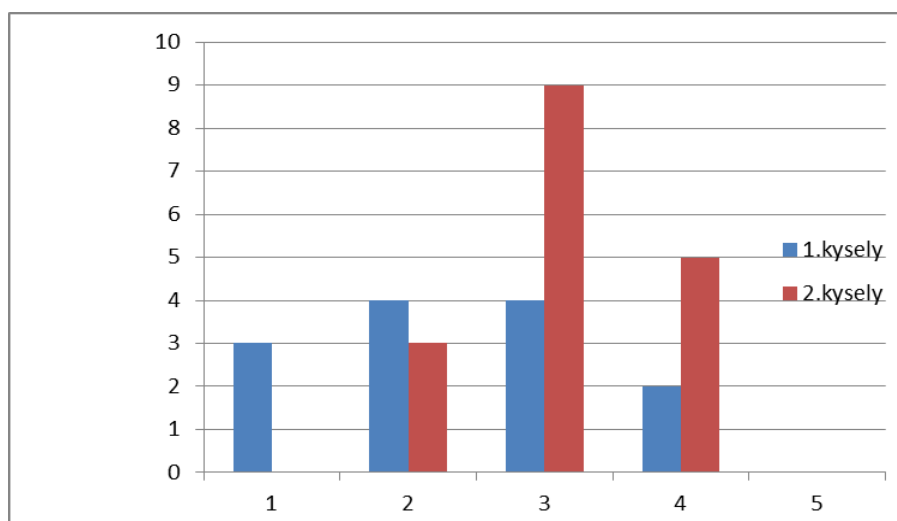
Kuvio 7. Tiedätkö mitä asioita on tehtävä, ennen kuin voit käyttää rajoitustoimenpiteitä?

### IMO asiantuntijatyöryhmä

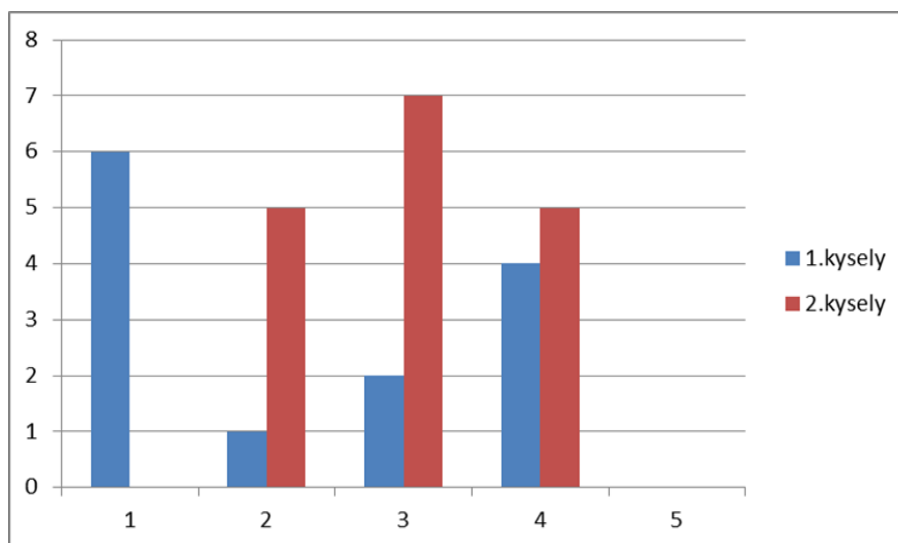
Kuvioista 8 ja 9 käy ilmi, että työpajat selkiyttivät IMO-asiantyöryhmän kokoonpanoa ja sen merkitystä itsemääräämisoikeuta rajoittavissa toimenpiteissä. Vastauksissa näkyy ensimmäisen ja toisen kyselyn välinen ero tietämyksessä asiantuntijatyöryhmään kuuluvien henkilöiden tehtävistä ja ammattiryhmistä.

#### Numeerisen arvion selitys

1 = en tunne lainkaan, 2 = Tiedän asiasta vähän, 3 = Luulen tietäväni asiasta jonkin verran, 4 = Tiedän asian oikein hyvin, 5 = neutraali (asia ei koske minua)



Kuvio 8. Tiedätkö mitkä tehtävät kuuluvat IMO-asiantuntijatyöryhmälle?



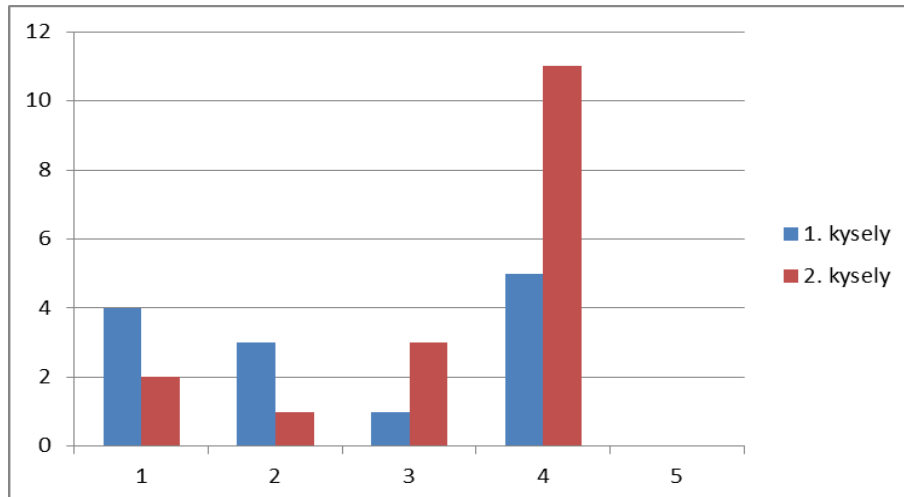
Kuvio 9. Tiedätkö mitkä ammattiryhmät IMO-laki määrää kuulumaan asiantuntijatyöryhmään?

### Päätökset rajoitustoimenpiteistä

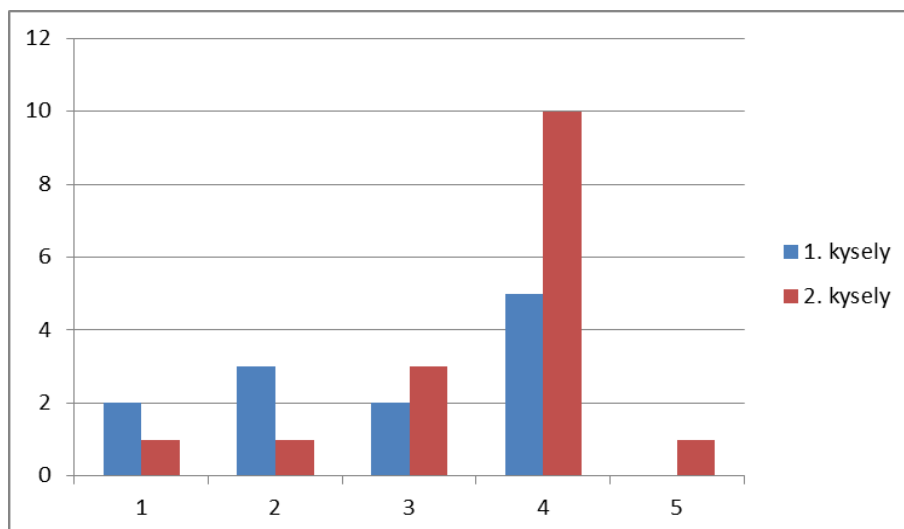
Kuvioiden 10 ja 11 tulokset painottuivat työpajojen jälkeisessä kyselyssä asteikon yläpäähen. Kuviot 10 ja 11, joissa kysytään itsemääräämisoikeutta rajoittavien päätösten tekoa ja niiden täytäntöönpanoa yksiköissä, oli tapahtunut vastaajien kohdalla väärinymmärrys. Työpajoissa käydyn keskustelun perusteella ymmärsimme, ettei yksiköissä oltu tehty yhtään rajoittavaa päätöstä. Päätös on ennakoitu, arvioitu ja palvelusuunnitelmaan kirjattu mahdollinen rajoitustoimenpide, josta tehdään aina kirjallinen valituskelpoinen päätös. Sen sijaan akuuteissa tilanteissa oli jouduttu tekemään itsemääräämisoikeutta rajoittavia ratkaisuja, joista ei tehdä kirjallista päätöstä. Näin ollen pylväsdiagrammi näyttää jälkimmäisen kysymysten vastausten kohdalla, että rajoittavia päätöksiä olisi tehty runsaasti, kun tulkintamme mukaan diagrammien pitäisi näyttää, ettei päätöksiä ole tehty. Sama koskee kysymyksen yhdeksän diagrammikuviota.

### Numeerisen arvion selitys

1 = en tunne lainkaan, 2 = Tiedän asiasta vähän, 3 = Luulen tietäväni asiasta jonkin verran, 4 = Tiedän asian oikein hyvin, 5 = neutraali (asia ei koske minua)



Kuvio 10. Onko yksikössäsi tehty itsemääräämisoikeutta rajoittavia päätöksiä?



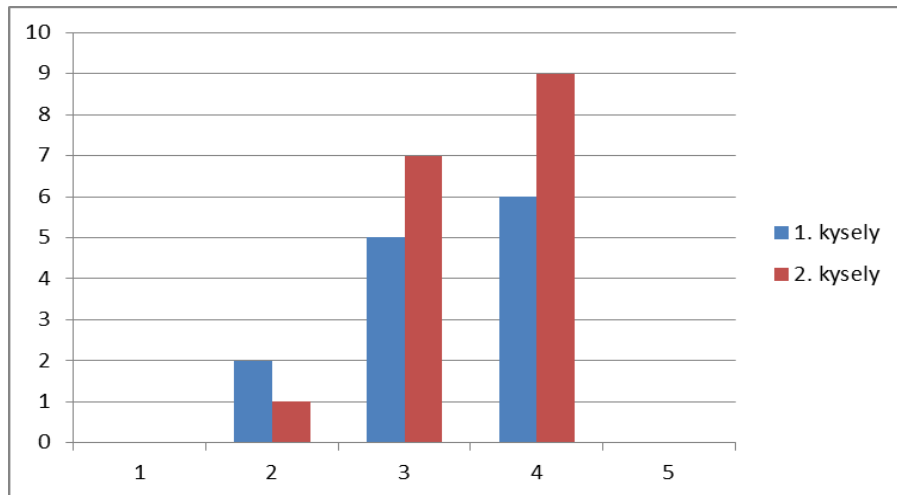
Kuvio 11. Tiedätkö, onko näitä päätöksiä toteutettu yksikössäsi käytännössä?

### Rajoitustoimenpiteiden jälkiselvittely

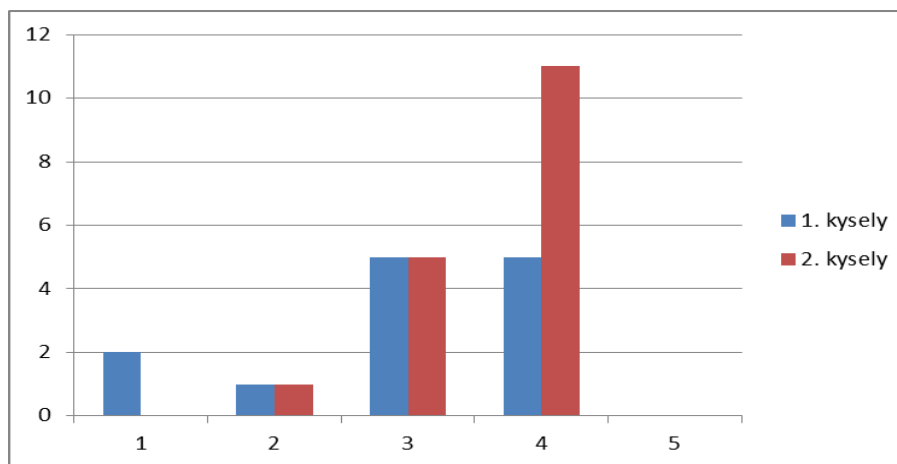
Kuviot 12-14 näyttävät, miten ymmärrys ja tieto itsemääräämisoikeutta rajoittavien tilanteiden jälkiselvittelystä lisääntyi työpajojen jälkeen. Kuvioiden 13 ja 14 vastauksissa on selvästi havaittavissa osaamisen lisääntyminen sekä kirjaamisesta rajoitustoimenpiteiden jälkeen että siitä, kenelle tulee tilanteesta riippuen ilmoittaa tapahtuneesta rajoitustoimenpiteestä.

#### Numeerisen arvion selitys

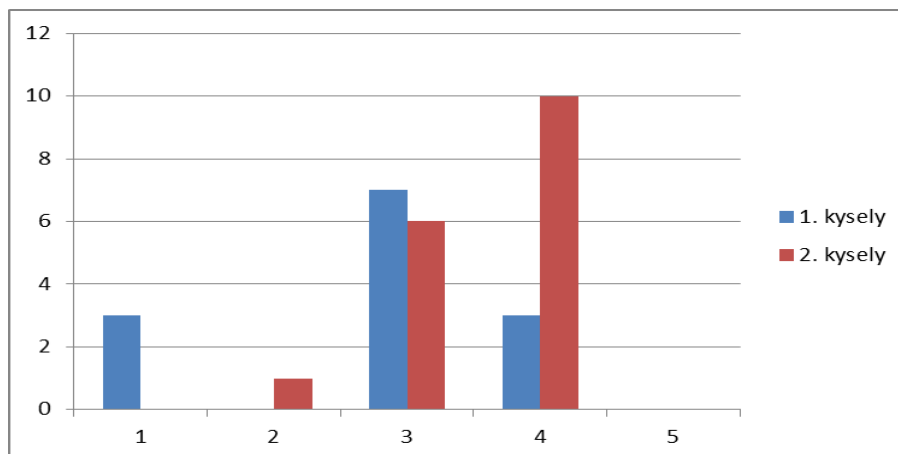
1 = en tunne lainkaan, 2 = Tiedän asiasta vähän, 3 = Luulen tietäväni asiasta jonkin verran, 4 = Tiedän asian oikein hyvin, 5 = neutraali (asia ei koske minua)



Kuvio 12. Tiedätkö mitä pitää tehdä, jos rajoitustoimenpiteitä joudutaan käytännössä toteuttamaan?



Kuvio 13. Tiedätkö mitä laki sanoo kirjaamisesta rajoitustoimenpiteen tapahduttua?



Kuvio 14. Tiedätkö kenelle, sinun tulee ilmoittaa, jos olet joutunut käyttämään rajoitus-toimenpiteitä?

Kaikissa vastauksissa näkyy henkilökunnan osaamisessa ja asennemuutoksessa tapahtunut muutos työpajojen jälkeen. Ensimmäisen kyselyn vastaukset painottuvat liikennevalo - asteikon punaiseen ja keltaiseen osioon eli ykköseen ja kakkoseen. Tietämyksessä oli selkeitä puutteita, jotka vaikuttivat henkilökunnan asenteisiin lakimuutoksen tarpeellisuudesta sekä sen toteuttamiseen. Itsemääräämisoikeutta tukevia työmenetelmiä ei näytetty tuntevan ensimmäisen kyselyn vastausten perusteella juuri lainkaan. Työpajatyöskentelyn aikana kävi kuitenkin selväksi, että juuri näitä itsemääräämisoikeutta tukevia työmenetelmiä oli henkilöstöllä runsaasti käytössä, niitä ei vaan oltu osattu nimetä. Jälkimmäisen kyselyn tuloksissa näkyy selkeä muutos asian tiedostamisessa.

Työpajatyöskentelyn aikana kävi ilmi, että henkilökunnalla ei ollut selvää käsitystä ratkaisun ja päätöksen eroista. Itsemääräämisoikeuden rajoittamiseen liittyviä ratkaisujakin pidettiin päätöksinä. Keskusteluissa kävi ilmi, ettei yksiköissä oltu tehty yhtään itsemääräämisoikeutta rajoittavaa päätöstä, sen sijaan ratkaisuja oli tehty.

## 6.2 Avointen kysymysten tuloksia

Ensimmäisen kyselyn avointen kysymysten vastauksien tarkoituksena oli tuottaa työpajoihin tapauskuvaukset, joiden avulla voitiin käsitellä haastavia asiakastilanteita itsemääräämisoikeuden näkökulmasta työpajoissa. Tapauskuvauksien pohjalta käytiin avointa

dialogia ja me-we-us menetelmällä haettiin ratkaisuja ja toimintamalleja henkilökunnan käyttöön.

1. Kerro käytännön esimerkki, jossa olet joutunut pohtimaan toimintaasi asiakkaan/asukkaan kanssa itsemääräämisoikeuslainsäädännön kannalta.

Vastauksia tuli 12/13. Yksi vastaaja oli jättänyt vastaamatta tähän kysymykseen. Kolmessa vastauksessa esiin nousi lääkehoidosta johtuvat ongelmat esimerkiksi asiakkaan haluttomuus ottaa lääkärin hänelle määräämät lääkkeet. Lisäksi yksittäisissä vastauksissa tuli esiin ruokaan, hygieniaan, sopimuksiin, rahankäyttöön, ovien sulkemiseen tai lukitsemiseen, häiritsevään käyttäytymiseen ja sängynlaitojen nostoon liittyviä haasteita.

2. Millaisissa tilanteissa olet kohdannut itsemääräämisoikeuteen liittyviä ristiriitoja asiakkaan / asukkaan ja omaisten välillä?

Tähän vastauksia tuli 10/13. Yksi vastaaja totesi, ettei ole kokenut ristiriitaa asukkaan ja omaisten välisissä tilanteissa. Neljä vastaajaa oli kohdannut ristiriitaa omaisten toiveissa asukkaiden ateriakokojen ja laadun suhteen. Toiset neljä vastaajaa pohtivat omaisten halua vaikuttaa asiakkaiden arkeen ja siihen liittyviin asioihin, kuten vapaa- aika, rahan käyttö ja liikkuminen.

Murphyn ym. (2012) tutkimuksessa todettiin ristiriita henkilökunnan ja omaisten välillä suhteessa kehitysvammaisten itsemääräämisoikeuden toteutumisen merkityksestä. Saman tyyppinen ristiriita nousi esille kehittämisprojektimme sisältyvässä avoimenkyselyn osiossa. Henkilökunta kuvasi konkreettisia esimerkkejä omaisten ja asukkaiden tai asiakkaiden välisistä ristiriidoista kuten oikeudesta käyttää omia rahojaan tai valita haluamansa vaatteet.

3. Jos olet joutunut rajoittamaan asiakkaan / asukkaan itsemääräämisoikeutta, miten omaiset ovat suhtautuneet siihen? Kerro käytännön tilanteista.

Tähän kysymykseen vastauksia saatiin 6/13. Lopuista vastauksista kävi ilmi, että itsemääräämisoikeutta rajoittavia päätöksiä ei oltu tehty ja näissä vastauksissa pohdittiin ohjaustilanteiden oikeellisuutta ja kerrottiin niistä.



Näistä kysymyksistä saatuja tilannekuvauksia ja vastauksia hyödynnettiin laadittaessa työpajoihin karikatyyriset tapauskuvaukset. Karikatyyrejä laadittiin kolme, kaikissa esiintyi kehitysvammainen henkilö, jolla oli erilaisia haasteita elämäntilanteissa. Näitä tapauksia käsiteltiin avoimen dialogin avulla reflektoiden ja näin saatiin henkilökunnalla runsaasti olevaa hiljaista tietoa jaettua eriyksikköihin kaikkien yhteiseen käyttöön.

Kaikki työpajoihin osallistuneet työntekijät vastasivat jälkimmäiseen kyselyyn. Jälkimmäisen kyselyn avointen kysymysten vastausten avulla saimme toiveita, ohjeita ja ajatuksia laadittavan IMO-käsikirjan sisällöstä. Lisäksi työpajojen aikana käydyissä keskusteluissa tuli esiin asioita, jotka liitetään IMO-käsikirjaan muun muassa prosessikaavio itsemääräämisoikeuden toteutumisesta. Työpajoissa esitettiin toive eri rajoitustoimenpiteiden selkiyttämisestä käytännön esimerkkeineen. Tästä johtuen IMO-käsikirjaan olemme kuvanneet jokaisen 42 § rajoitustoimenpiteen erikseen ja lisänneet mukaan käytännön esimerkkejä.

1. Mitä olisi hyvä kirjata perehdytyskansioon liitettävään itsemääräämisohjeeseen, joka helpottaisi omaa työtäsi ja uuden työntekijän tai opiskelijan perehdyttämistä.

Vastauksista 14/17 toivottiin selkeitä ohjeita itsemääräämisoikeuteen liittyvistä erilaisista käytännön tilanteista, kuten prosessikuvaukset itsemääräämisoikeuden rajoittamisesta, rajoitustoimenpiteen toteuttamisesta, kirjaamisesta, mitä rajoitustoimenpiteet ovat, missä saa rajoittaa ja missä ei ja lisäksi kaivattiin yksikkökohtaista ohjeistusta. Kaikissa vastauksissa toivottiin selkeää ohjeistusta laista ja sen tulkinnasta.

Selkeä IMO ohjeet, mitä ei saa rajoittaa, mitä pitää kysyä, mitä kirjataan, mitä ilmoitetaan eteenpäin. Työkalut, joita käytetään itsemääräämisoikeuden tukemiseksi (vastaaja 1.)

Miten asiakkaan itsemääräämisoikeutta käytännössä tuetaan yksikössä / mitä velvollisuuksia työntekijällä on tämän suhteen. (vastaaja 10.)

Mitä se tarkoittaa käytännössä, tuoda esille että kaikilla on IMO. (vastaaja 3.)

Kahden viimeisen kysymyksen tarkoitus oli selvittää työpajoissa mahdollisesti epäselviksi jääneitä asioita ja henkilökunnan kokemaa tarvetta lisäkoulutukselle. Selvitimme myös henkilökunnan kokemusta työpajatyypin työskentely muodon toimivuudesta.

2. Jäikö joku itsemääräämisoikeuslakiin liittyvä asia käsittelemättä tai epäselväksi työpajassa? Mistä aiheeseen liittyvästä asiasta toivoisit lisää keskustelua tai koulutusta.

Lisäkoulutusta kaivattiin rajoittamistoimenpiteistä ja itsemääräämisoikeutta tukevista työvälineistä sekä lainsäädännöstä, autismista, psykiatrisista asioista ja down oireyhtymästä. Lisäksi toivottiin keskustelua kirjaamiskäytännöistä ja yhdenmukaisia toimintatapoja. Lisätietoa kaivattiin itsemääräämisoikeutta tukevista työkaluista.

Selkeyttä yksilölliseen suunnitelmaan työ- ja asumistoimintaan yleisesti, jokaisen asiakkaan kohdalla. (vastaaja 7.)

Hyvä koulutus, ehkä jatkoa myöhemmin (vastaaja 9.)

3. Arvioi miten onnistuimme työpajan toteutuksessa?

Viimeisellä kysymyksellä halusimme selvittää osallistujien kokemusta työpaja työskentelystä ja yleisesti ottaen toimintatavasta jolla työpajat toteutettiin. Vastausten perusteella osallistujat kokivat tällaisen työskentely muodon ja avoimen dialogin käytön hyväksi toteutustavaksi. Henkilökunta kaipasikin lisää tällaisia tilaisuuksia, joissa he voisivat yhdessä pohtien käydä läpi erilaisia työhön liittyviä haastavia tilanteita.

.

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET, JATKOTYÖSKENTELY JA POHDINTA

### 7.1 Tulokset ja tuotos

Kehittämiprojektin tarkoitus oli vastata 40 vuotta vanhaan kehitysvammalakiin tulleen lisäykseen itsemääräämisoikeuden tukemisesta. Lakiuudistus astui voimaan 10.6.2016. Laki koskee ympärivuorokautisessa ryhmämuotoisessa asumisessa sekä työ- ja päivätoiminnassa olevia kehitysvammaisia. Ryhmämuotoisessa asumispalvelussa henkilökunta on läsnä ympärivuorokauden. Työtoiminnassa voidaan hyödyntää ja käyttää asumisyksikössä tehtyjä päätöksiä itsemääräämisoikeuden rajoittamiseksi.

Laki astui voimaan välittömästi ilman siirtymäaikaa. Tämä aiheutti osaamis- ja tietovajeen henkilökunnalle, minkä vuoksi kehittämiprojekti oli ajankohtainen ja tarpeellinen. Osaamisvaje ja lain työnantajalle asettamat henkilöstön koulutusvaateet olivat vahva perusta kehittämiprojektille.

Kehittämiprojektilla oli kaksi tavoitetta. Innostaa henkilökuntaa tukemaan itsemääräämisoikeuden toteutumista kehitysvammaisten autetussa asumisessa ja työ- ja päivätoiminnassa sekä vastata lakimuutoksen aiheuttamaan osaamisvajeeseen.

Työpajoissa käsiteltiin itsemääräämisoikeuden tukemista kokonaisuudessaan ja erityisesti painotettiin sitä, että rajoittavien toimenpiteiden käyttö on aina viimesijaista. Työpajojen sisältö rakennettiin edellä mainituista syistä niin, että ensisijaisesti painotettiin tukemista rajoittamisen sijaan. Työpajatyöskentelyn aikana havaitsimme henkilökunnan kanssa käymiemme dialogien avulla heidän itse tienneen tämän asian jo ennen työpajoja. Työpajatyöskentelyn aikana henkilökunnan hiljainen tieto tuli näkyväksi. Työpajojen jälkeen osattiin nimetä jo aiemmin arjentyössä käytettyjä työmenetelmiä.

Työnantajan näkökulmasta kehittämiprojektin työpajatyöskentely vastasi lain asettamaan vaatimukseen kouluttaa koko henkilökunta tietoiseksi lakimuutoksesta. Henkilökunta osoitti työpajoissa suurta mielenkiintoa lakimuutosta kohtaan. Henkilökunnalla oli

runsaasti kysymyksiä asiasta, laintulkinnasta ja toiveita saada työvälineitä itsemääräämisoikeuden tukemiseen.

Työpajoihin osallistunut henkilökunta asennoitui myönteisesti itsemääräämisoikeuteen. Kaikki osallistujat vaikuttivat asiasta vilpittömästi innostuneilta. Tämä ilmeni aktiivisena ja avoimena keskusteluna läpi koko työpajojen. Toki työpajoihin osallistuneiden ryhmien välillä keskustelun suhteen oli eroja. Ensimmäinen ryhmä oli erittäin aktiivinen keskusteluissa, kun taas toinen ryhmä tuotti kirjallista materiaalia aiheesta enemmän.

Asennemuutos ja osaamisen lisääntyminen näkyivät myös tekemiemme kyselyjen vastauksien vertailuissa. Niissä vastaukset olivat selkeästi siirtyneet asennekysymysten osalta myönteisempään suuntaan samoin kuin faktakysymysten osalta tietoisuus itsemääräämisoikeus asioista näytti lisääntyneen.

Työpajojen tuotoksena tulleet tapauskuvausten ratkaisumallit olivat luovia ja hyvin vähän itsemääräämisoikeutta rajoittavia. Henkilöstöllä näyttäsi olevan runsaasti osaamista itsemääräämisoikeutta tukevista toimintamalleista, mutta niitä ei aina osata nähdä sellaisina.

Henkilökunta joutuu käytännön ohjaustilanteissa usein vaikeiden eettisten valintojen eteen. Asiat eivät välttämättä ole suuria, mutta ne voivat olla yksilön näkökulmasta hyvin merkityksellisiä ja itsemääräämistä rajoittavia ohjauksellisia tilanteita. Työpajoissa keskusteltiin yksittäisistä asiakastilanteista, joihin henkilökunta refleктоimalla toimintatapaansa löysi yhteisiä itsemääräämisoikeutta tukevia käytäntöjä esimerkiksi ennakoinnin, tilanteesta pois ohjaamisen ja huumorin. Henkilökunta innostuikin näistä pienistä käytännön toimista, joilla he mahdollisesti pystyvät välttämään itsemääräämisoikeuden rajoittamistoimenpiteet.

Tämän kehittämisprojektin konkreettina tuotoksena laadittiin Liedon kunnan kehitysvammapalveluille IMO-käsikirja. Sen tarkoitus on selkiyttää henkilöstölle kehitysvammalakiin tulleen 42 § lisäyksen merkitystä. Tehdyn kyselyn avointen kyselyn vastausten avulla saimme materiaalia laadittavaan käsikirjaan. Lisäksi työpajoissa käydyn aktiivisen dialogin ja henkilökunnan oman toiminnan reflektionin avulla saimme koottua aineistoa tätä käsikirjaa varten. Henkilökunta toi esiin esimerkiksi haastavia asiakastilanteita, joihin he kaipasivat ohjeita ja työvälineitä tilanteiden ratkaisemiseksi lisäksi kaivattiin selkeää ohjeistusta itsemääräämisoikeuden rajoittamistilanteisiin. Keskustelujen ja kyselyn kautta muodostui hyvin homogeeninen näkemys IMO-käsikirjan sisällöstä, (Liite 3) joka on tehty Liedon kunnalle, eikä sitä julkaista kokonaisuudessaan tämän työn liitteenä.

IMO-käsikirjassa avataan aiheeseen liittyvää käsitteistöä ja itsemääräämisoikeutta tukevia työvälineitä. Näitä ovat muun muassa tuettu päätöksenteko, positiivinen riskienarviointi ja kartta työväline. Näiden ja monien muiden menetelmien ja välineiden avulla voidaan tukea kehitysvammaisen henkilön itsenäisyyttä ja itsemääräämisoikeutta mahdollisimman hyvin. Lisäksi käsikirja sisältää kehitysvammalakiin tulleen 42 § kaikkien momenttien selitykset, siihen liittyvän päätöksenteon, tiedottamisen ja jälkiselvittelyn. Jokaisen momentin loppuun on pyritty löytämään käytännön läheinen esimerkki toteutettavasta rajoitustoimenpiteestä. Käsikirja on suunniteltu henkilöstölle avuksi, heidän tukiesaan asiakkaiden tai asukkaiden itsemääräämisoikeuden toteutumista.

Kehittämiskprosessi tuottaa käytännönläheistä tietoa, jolla saadaan vastauksia kehittämisprojektin tavoitteisiin. Keskeistä on vaikuttaa mukana olevien reflektiiviseen oppimiseen ja toiminnan uudistamiseen. Hiljaisen tiedon siirtäminen osaksi arkea onnistuu hyödyntämällä kehittämiskprosessia mukana olevia ja näin kehitetään näyttöön perustuvia käytäntöjä. (Toikko & Rantanen 2009, 113-115.) Tämä kehittämisprojekti onnistui vastaamaan tavoitteisiin, lisätä henkilökunnan osaamista ja auttaa asennemuutoksessa itsemääräämisoikeuden toteuttamiseksi kehitysvammaisten henkilöiden arjessa. Tuotoksena laadittiin Liedon kunnan kehitysvammapalveluiden autetun asumisen yksiköille ja työ- ja päivätoimintaan IMO-käsikirja.

## 7.2 Jatkotyöskentely

Henkilökunnan asenne itsemääräämisoikeutta kohtaan näyttää muuttuneen positiivisemmaksi työpajatyöskentelyn jälkeen. Jäimme kuitenkin pohtimaan, kuinka kauan näiden työpajojen antama vahvistus toimintakulttuurin muutokselle kantaa. Pohdimme myös, että työpajoissamme ei ollut mukana yhtään lähiesimiestä ja heidän vaikutuksensa työyhteisön toimintakulttuurille on oleellinen. Olisiko tulevaisuudessa kenties tarvetta järjestää lähiesimiehille oma työpajansa aiheesta itsemääräämisoikeuden tukeminen. Näin varmistettaisiin itsemääräämisoikeuden tukemisen juurtuminen työyhteisöihin.

Työpajoissa henkilökunta toi esille tarpeen itsemääräämisoikeutta käsittelevälle jatkokoulutukselle. Tämä on varmasti tarpeen myös siksi, että kaikki yksiköiden työntekijät eivät päässeet osallistumaan työpajoihin. Näin ollen tällä työpaja työskentelyllä ei saavutettu asettamaamme tavoitetta, että kaikki työntekijät olisivat osallistuneet työpajoihin. Saamissamme palautteissa toivottiin pientä pohdinta taukoa työpajatyöskentelyn jälkeen ja myöhemmin jatkokoulutusta asiasta.

Henkilökunta kertoi eri yksiköiden välillä yhtenäisten toimintaohjeiden puuttumisesta esimerkiksi kirjauskäytännöissä. Tämä asia otetaan esille kehitysvammapalveluiden esmiesten omassa tiimipalaverissa, jossa pyritään viemään eteenpäin henkilökunnan kehittämisisdeaa.

Kirjoitusprosessimme aikana heräsi ajatus, olisiko yksiköillä tarvetta valita henkilökunnan keskuudestaan IMO-vastaavaa. Hän voisi ottaa vastuulleen muun muassa lainsäädäntöön mahdollisesti tulevien muutosten seurannan ja hän voisi päivittää IMO-käsikirjaa. Lisäksi tällä voitaisiin varmistaa toimintatavan implementoituminen normaaliksi arjen toiminnaksi.

Vammaisten henkilöiden yhdenvertaisuudessa suhteessa valtaväestöön on lainsäädännön positiivisempaan suunta muuttumisesta huolimatta paljon ongelmia (STM 2018, 29). Ehdotuksemme on, että tulevaisuudessa jatkettaisiin aiheen käsittelyä yhdessä henkilökunnan kanssa. Näin saataisiin syvennettyä henkilökunnan osaamista ja asennemuutosta itsemääräämisoikeuden toteutumisen suhteen. Tällä varmistettaisiin toiminnan juurruttaminen käytäntöön.

### 7.3 Luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeet ovat tutkimuksen eettinen perusta. Rehellisyys, huolellisuus, tarkkuus tutkimusprosessin joka vaiheessa ovat hyviä käytännön perusteita tieteelliselle tutkimukselle. (TENK 2012, 6-7.) Näitä käytäntöjä toteutimme myös omassa kehittämisprojektissamme.

Tutkimusetiikkaan kuuluu tutkimusluvan hankkiminen. Tästä asiasta keskusteltiin Liedon kunnan sosiaali- ja terveysjohtajan kanssa ja hän totesi, ettei tutkimuslupaa tarvita, koska tähän tutkimukseen ei osallistu asiakkaita ja henkilökunnan osallistuminen kyse-lyihin ja työpajoihin oli vapaaehtoista.

Saatekirjeen merkitys on huomattava, sillä sen perusteella kyselyyn osallistuja päättävät kyselyyn osallistumisestaan (Vehkalahti 2008, 48). Kyselymme saatekirjeessä selvitettiin kehittämisprojektiimme liittyvän kyselyn tarkoitus ja kerrottiin vastaamisen olevan vapaaehtoista. (Liite 1)

Yksi tutkimuksen eettisistä periaatteista on tutkimukseen osallistuvien henkilöiden tietojen luottamuksellisuus (Hirsjärvi ym. 2001, 219). Kehittämishankkeissamme tutkimuseettisiä vaatimuksia olivat henkilökunnan anonymiteettien säilyttäminen kyselyjen toimitamisen ja niihin vastaamisen suhteen. Näin jokainen työntekijä uskalsi vastata mahdollisimman totuudenmukaisesti käsityksensä itsemääräämisoikeuden toteutumisesta ja sen tarpeellisuudesta. Tästä johtuen toteutimme kyselyt lähettämällä ne sähköisesti työyksiköiden vastaaville ohjaajille, jotka välittivät ne vastaajille. Samoin vastausten palautuksessa noudatettiin anonymiteettiä. Ne palautettiin meille paperitulosteina kirjekuoreissa, jonne jokainen vastaaja oli itse vastauksensa laittanut. Vastaavat ohjaajat toimitivat kirjekuoret meille. Näin ollen vastaavat ohjaajat eivät nähneet kenenkään vastauksia eikä myöskään meillä ole tietoa ensimmäiseen kyselyyn osallistuneista henkilöistä.

Kyselylomake on määrämuotoinen ja sen käyttö on tavoitteellista. Kysymyksillä saadaan hyvin ja helposti tutkijan tarvitsemää tietoa. Lomakkeessa olevat valmiit vastausvaihtoehdot tekevät vastauksista yhdenmukaisia ja lomakkeiden käsittely on nopeaa. Määrämuotoisuudesta johtuen vastausten tulkinta voidaan minimoida. (Holopainen & Pulkkinen 2008, 42.)

Kyselyjä tehtäessä tulee välttää monimerkityksellisiä sanoja. Pätevän tuloksen saamiseksi kysymykset tulee laatia niin, että ne merkitsevät kaikille samaa asiaa. Kyselylomakkeen laatiminen on prosessi, jonka aikana lomaketta muutetaan uudelleen ja uudelleen, siihen saakka, kunnes mitään korjattavaa ei lomakkeesta enää löydetä. (Holopainen & Pulkkinen 2002, 43; Hirsjärvi ym. 2007, 197.)

Tutkimuksen validiudella tarkoitetaan kyselytutkimuksen kykyä mitata niitä asioita, mitä oli tarkoituskin mitata. Menetelmä ei aina kuitenkaan vastaa sitä mitä tutkija kuvittelee tutkivansa, esimerkiksi kyselylomakkeen kysymyksiin saadaan vastaukset, mutta vastaajat ovat voineet ymmärtää kysymykset aivan toisin kuin tutkija on ne ajatellut. Jos tällaisissa tilanteissa tutkija käsittelee vastauksia peilaten niitä omiin ajatuksiinsa, ei vastauksia voida pitää pätevänä ja tosina. (Hirsjärvi ym. 2007, 226-227.)

Syksyn 2017 aikana laadimme kyselyt. Sen jälkeen lomakkeet luki kaksi projektin ulkopuolista henkilöä, jotka antoivat palautetta lomakkeista. Lomakkeet luki myös Liedon kunnan sosiaali- ja terveysterveyspalvelu johtaja ja projektiryhmä.

Projektin ulkopuolisilta lukijoilta saatiin kommentteja ja korjausehdotuksia kyselyjen ulkoasuun, kirjoitusmuotoon ja sanavalintoihin. Liedon kunnan sosiaali- ja terveysterveysjohtaja

ehdotti kyselyjen vastauksien sähköistä palauttamista suoraan kyselyjen tekijöille. Asiasta keskusteltiin ja yhdessä päädyttiin kuitenkin paperisiin palautuksiin, anonymiteettiyden varmistamiseksi. Projektiryhmä antoi kommentteja kyselyjen sisällöstä ja -rakenteista. Saamamme palautteen perusteella teimme tarvittavat muutokset kyselylomakkeille.

Työstimme kyselylomakkeita prosessinomaisesti, käyden ne läpi useampaan kertaan havaitsematta sisällön monitulkintaisuutta. Tämän jälkeen lomakkeet lukivat opintoja ohjaavat opettajat, Liedon kunnan sosiaali- ja terveysjohtaja, projektiryhmä ja kaksi ulkopuolista henkilöä. Näiden jälkeen kävimme itse vielä lomakkeet läpi ja muokkasimme niitä saamiemme kommenttien perusteella. Näistä kaikista toimista huolimatta tällaiset moniselitteiset ja epätarkat kysymykset olivat päässeet lomakkeelle.

Kyselylomakkeen laatiminen osoittautui omassa työssämme erittäin haastavaksi. Tuloksia avattaessa havaitsimme määrämuotoisissa kysymyksissä kahdeksan ja yhdeksän selkeät asiavirheet ja epäselvyydet. Alustavia tuloksia selvittäessämme emme huomanneet kysymysten monimerkityksellisyyttä ja epätarkkuuksia. Ne havaitsimme vasta koostettaessa vastauksista synteesiä. Työpajoissa käytyjen keskustelujen perusteella tiedämme mitä henkilökunta vastauksillaan tarkoitti. Emme kuitenkaan voi hyödyntää näitä kysymyksiä ja niistä saatuja vastauksia, koska käsityksemme mukaan tulos on virheellinen.

Havaittu epätarkkuus ei voinut olla vaikuttamatta kyselyn luotettavuuteen, koska kahdestatoista kysymyksestä kaksi oli jätettävä tuloksia analysoitaessa huomiotta. Kysymykset joissa esiintyi monimerkityksellisyyttä ja epätarkkuutta, olivat itsemääräämisoikeuden toteutumisen näkökulmasta tärkeitä, koska ne liittyivät itsemääräämisoikeuden rajoitustoimenpiteisiin.

#### 7.4 Pohdinta

Hoivan ja hoidon kulttuuri on hyvää tarkoittaen luonut kehitysvamma palveluihin itsemääräämistä rajoittavia rakenteita ja toimintamalleja vuosikymmenten ajan. Tästä johtuen omaisten ja työntekijöiden on edelleen vaikea luottaa kehitysvammaisten kykyyn tehdä itseään koskevia päätöksiä. Tämä historian luoma taakkaa antaa virheellisen mallin työntekijöille uskoa, että heillä on oikeutus tehdä valintoja ja päätöksiä kehitysvammaisten henkilöiden puolesta.



Holhoamiseksi kutsutaan itsemääräämisoikeuden tai yksilön vapauden rajoittamista. Näissä tilanteissa asiakkaan elämään vaikutetaan rajoittamalla häntä tai pyrkimällä ohjaamaan häntä haluttuun suuntaan. Tällöin ajatellaan helposti, ettei ihminen itse aina tiedä omaa parastaan. (Lindroos ym. 2005, 92-93.)

Jokaisella meistä on oma eettinen arvomaailma, jonka pohjalta työskentelemme. Ohjaustilanteissa tämä voi näyttäytyä hyvin erilaisina tulkintoina tai itsemääräämisoikeutta rajoittavina toimintoina. Tästä esimerkkinä henkilökunnan uskonnollinen vakaumus, joka ei saa vaikuttaa asiakkaan tai asukkaan mahdollisuuksiin valita vapaa-ajan viettotapaan tai alkoholin käyttöön. Tämä toiminta ei ole välttämättä tietoista eikä tarkoitushakuista, vaan se tapahtuu tiedostamatta omien arvojen ja asenteiden pohjalta. Työpajoissa tuotiinkin esille, että työyhteisön jokaisen työntekijän tulisi olla tietoinen omien arvojen ja asenteiden vaikutuksesta toimintaan. Näistä asioista tulisi avoimessa dialogissa keskustella työyhteisön sisällä esimerkiksi tiimipalavereissa. Asiakastyötä ohjaavana keskeisenä arvona tulisi olla asiakkaan tai asukkaan itsemääräämisoikeutta tukeva näkökulma.

Sosiokulttuuriseen ajattelumalliin sisältyy näkemys siitä, että jokainen ihminen määrittää oman arkitodellisuutensa sekä ne asiat, joita haluaa siinä muuttaa. Henkilökunta koki työpajatyöskentelyn mielekkääksi tavaksi oppia uutta ja jakaa omaa osaamista muiden kanssa. Avoin dialogi ja yhteinen reflektointi toivat näkyväksi sen hiljaisen tiedon määrän, mikä työntekijöillä itsellään on olemassa. Vaikutti siltä, että työpajojen riittävän pieni ryhmä koko mahdollisti kaikkien mielipiteiden esille saamisen ja vilkkaan keskustelun aiheesta.

Henkilökunnan välillä voi olla hyvinkin erilaisia käsityksiä työtehtävien sisällöistä, jolloin voi syntyä eettisiä ristiriitoja. Näistä ristiriidoista on hyvä keskustella, koska ilman yhteistä näkemystä ristiriidat saattavat heikentää henkilökunnan työmotivaatiota ja asiakkaiden saaman palvelun laatua. (Kalkas & Sarvimäki 1994, 108-110; Vuori-Kemilä ym. 2005, 93.) Työpajoihin osallistunut henkilökunta totesi, että yhteisten periaatteiden kirjaaminen työyhteisössä on erittäin tärkeää ja sovitusta tulee pitää kiinni. Tästä huolimatta asiakkaiden yksilölliset tarpeet tulee huomioida.

Tulevaisuudessa soteuudistus tulee vaikuttamaan kehitysvammaisten asumisen järjestämiseen muun muassa henkilökohtaisen budjetoinnin ja valinnanvapauden muodossa. Tuleva soteuudistus näyttäisi tarjoavan myös uusia mahdollisuuksia tasavertaiseen oikeuteen valita omat palvelunsa ja niiden tuottajat ja tätä kautta vaikuttaa oman elämänsä

valintoihin aidosti. Näiden avulla tuetaan itsemääräämisoikeutta, varmistamalla kehitysvammaiselle henkilölle riittävät ja oikeat tiedot eri vaihtoehtoista hänelle ymmärrettävästi jolloin mahdollistetaan todellinen itsemääräämisoikeuden toteutuminen.

## LÄHTEET

Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) 2010. Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Helsinki: WS Bookwell Oy.

Aaltonen, S. & Arvio, M. 2011. Kehitysvammainen potilaana. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.

Annala-Suojanen, V. 2017. Kehitysvammaisten kokemuksia itsemääräämisoikeudestaan. Fenomenologinen tapaustutkimus. Pro gradu tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kokkola: yliopistokeskus Chydenius.

Antaki, C.; Walton, C. & Finlay, W. M.L. 2008. Promoting choice and control in residential services for people with learning disabilities. Vitattu 7.5.2018 <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09687590802038860?scroll=top&needAccess=true>.

Eduskunta. Vammaisten oikeuksien yleissopimuksen ratifiointi. Viitattu 16.11.2017. [https://www.eduskunta.fi/FI/tietoa\\_eduskunnasta/kirjasto/aineistot/kotimainen\\_oikeus/LATI/Sivut/vammaisten-oikeuksien-yleissopimuksen-ratifiointi.aspx](https://www.eduskunta.fi/FI/tietoa_eduskunnasta/kirjasto/aineistot/kotimainen_oikeus/LATI/Sivut/vammaisten-oikeuksien-yleissopimuksen-ratifiointi.aspx).

Eriksson, S. 2008. Erot, erilaisuus ja elinolot – vammaisten arkielämä ja itsemäärääminen. Kehitysvammaliiton tutkimuksia 3. Anjalankoski: Solver palvelut Oy.

Gretschel, A. 2002. KUNTA NUORTEN OSALLISUUSYMPÄRISTÖNÄ Nuorten ryhmän ja kunnan vuorovaikutussuhteen tarkastelu kolmen liikuntarakentamisprojektin laadunarvioinnin keinoin Viitattu 17.5.2018 <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/13503/9513912868.pdf?sequence=1>.

Haarakangas, K. 1997. Hoitokokouksen äänet. Dialoginen analyysi perhekeskeisen psykiatrisen hoitoprosessin hoitokokoukseskusteluissa työryhmän toiminnan näkökulmasta. Jyväskylä studies in education, psychology and social research, 130.

Hallintolaki 6.6.2003/434. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030434>.

Hirsjärvi, S.; Remes, P. & Sajavaara, P. 2001. Tutki ja kirjoita. 6 -7., uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Hirsjärvi, S.; Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13., uudistettu painos. Helsinki: Otavan Kirjapaino Oy.

Hirsjärvi, S.; Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15., uudistettu painos. Helsinki: Kariston Kirjapaino Oy.

Hopola, M. & Pulkkinen, P. 2008. Tilastolliset menetelmät. 5., uudistettu painos. Helsinki: WSOY.

Hämäläinen, J. & Kurki, L. 1997. Sosiaalipedagogiikka. Porvoo: WSOY-kirjapainoyksikö.

Isoniemi, I. 2012. Mistä apua arkeen? Tutkimus vaikeavammaisten arjen voimavaroista. Sosiaalisen osallisuuden tutkimus. Tampere: Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Viitattu 29.11.2017 <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/76581/lisuri00151.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Juujärvi, S. ; Myyry, L. & Pesso, K. 2007. Eettinen herkkyyden ammatillisessa toiminnassa. Helsinki: Tammi.

Kalkas, H. & Sarvimäki, A. 1994. Hoitoyön etiikan perusteet. SHKS.

Kantojärvi, P. 2012. Fasilitointi luo uutta. Helsinki: Talentum.

Kaski, M. (toim.), Manninen, A. & Pihko, H. 2012. Kehitysvammaisuus. 5., uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Kehitysvammaliitto. 2011. Yksi naapureista. Esimerkkejä kehitysvammaisten henkilöiden yksilöllisestä asumisesta. Helsinki: Kehitysvammaliitto.

Kehitysvammaisten Tukiliitto ry. Tietoa kehitysvammasta. Viitattu 10.11.2017 [www.kvtl.fi/fi/kehitysvamma-](http://www.kvtl.fi/fi/kehitysvamma-).

Kivimäki, H. & Kämäräinen, H-L. 2003. Keskustelun rakentuminen ja dialogisuus kahden psykiopotilaan avoimen dialogin mallinmukaisissa hoitokokouksissa. Pro gradu tutkielma. Jyväskylän yliopisto psykologian laitos.

Kortemäki, V. 2012. Itsemääräämisoikeus omassa kodissa. Tutkimus kehitysvammaisten henkilöiden asumisyksiköistä. Pro-gradu-tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kokkola: yliopistokeskus Chydenius. Viitattu 29.11.2017 <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/38475/URN%3ANBN%3Afi%3Aju-201209062328.pdf?sequence=1>.

Koskimies, M.; Pyhäjoki, J. & Arnkil, T.E. 2012. Hyvien käytäntöjen dialogit. Opas dialogisen kehittämisen ja kulttuurisen muutoksen tueksi. Helsinki: THL.

Kurki, L. 2000. Sosiokulttuurinen innostaminen. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Kurtén-Vartio, S. 2008. Sosiaalipedagogiikka työmarkkinakoulutuksen ja kasvatuksen välineenä Tanskassa. Teoksessa Sosiaalipedagoginen aikakauskirja, vuosikirja 2008. 9. vuosikerta. Kuopio; Kopijyvä. (s.35-61).

Kynnysry..Vike. Viitattu 16.5.2018. [www.vike.fi/via/index.php?option=com\\_content&view=article&id=95&Itemid=10](http://www.vike.fi/via/index.php?option=com_content&view=article&id=95&Itemid=10).

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 23. 6.1977/519. Annettu Helsingissä 23.6.1977. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1977/19770519>.

Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 22.9.2000/812. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2000/20000812>.

Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 3.4.1987/380.

Lampinen, R. 2007. Omat polut! Vammaisesta lapsesta täysivaltaiseksi aikuiseksi. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Launis, V. & Räikkä, J. (toim.) 1993. Itsemääräämisoikeus. Turku: Turun yliopisto.

Leppälä, H. 2014. Vammaisuus hyvinvointi valtiossa. Invalideiksi, vajaamieliseksi tai kehitysvammaisiksi määriteltujen kansalaisasema suomalaisessa vammaispolitiikassa 1940- luvun taitteesta vuoteen 1987. Väitöstudium. Poliittikan tutkimuksen laitos. Poliittinen historia. Turku: Turun yliopisto. Viitattu 29.11.2017. [http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/101137/AnnalesC394Lep-panen\\_Heli.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/101137/AnnalesC394Lep-panen_Heli.pdf?sequence=2&isAllowed=y).

Lieto. Täällä on kaikki. Viitattu 6.3. 2018 <http://www.lieto.fi/fi-FI/LietoInfo>.

Lindroos, S.; Nevala, S.; Virtanen, J. & Vuori – Kemilä, A. 2005. Ihmisen hyvä. Etiikka lähihoitotyössä. Helsinki: WSOY.

Misukka, E. 2009. Työn merkitys kehitysvammaiselle. ”-en ruppee kuule ilimasta hommoo kuule tekemään”. Väitöskirja. Yhteiskuntatieteet. Sosiaalipoliittikan ja sosiaalipsykologian laitos. Kuopio: Kuopion yliopisto. Viitattu 25.4.2017 [file:///C:/Users/Omis-taja/Desktop/TUME%207.3.2017/urn\\_isbn\\_978-951-27-1311-0.pdf](file:///C:/Users/Omis-taja/Desktop/TUME%207.3.2017/urn_isbn_978-951-27-1311-0.pdf).

Moilanen, P. 2001. Avoin dialogi ja kasvattajan vallanpakko. Teoksessa Itkonen, M. (toim.) Ihminen, kuka ja mikä olet? Filosofisia polkuja kasvatukseen, kasvuun ja olemiseen. Tampere: Tampere University Press, 34-52.

Murphy, E.; Clegg, J. & Almack, K. 2011. \_Constructing Adulthood in Discussions about the Futures of Young People with Moderate-Profound Intellectual Disabilities\_. Julkaisussa: Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities. Vol.24(1), 61-73. Viitattu 20.8.2017 <https://turkuamk.finna.fi/PrimoRecord/pci.ericEJ973499>.

Mykrä, T. & Hätönen, H. 2008. Opas opetusmenetelmistä. Helsinki: Edita Prima Oy.

Nivala, E. & Ryyänen, S. 2013. Kohti sosiaalipedagogista osallisuuden ideaalia. Viitattu 7.5.2018. <http://www2.uef.fi/documents/1381035/2330652/NivalaRyyan%C3%A4nen2013.pdf>.

Nota, L.; Ferrari, L.; Soresi, S. & Wehmeyer, M. 2007. Self-determination social abilities and the quality of life of people with intellectual disability. Julkaisussa: Journal of Intellectual Disability Research. Vol.51(11), 850-865. Viitattu 20.8.2017 <https://turkuamk.finna.fi/PrimoRecord/pci.wj10.1111%2Fj.1365-2788.2006.00939.x>.

Nurminen, R. (toim.). 2007. Osaaminen hallintaan. Ammattitaidon valmentaminen pienissä ja keskisuurissa yrityksissä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Papunet Huomioivan yhdessäolon malli HYP. Viitattu 10.2.2018. [www.papunet.net/sites/papunet.net/files/materiaalia/vuorovaikutusmallit/hyp\\_opas.pdf](http://www.papunet.net/sites/papunet.net/files/materiaalia/vuorovaikutusmallit/hyp_opas.pdf).

Parley, F. F. 2011. What does vulnerability mean? Julkaisussa: British Journal of Learning Disabilities. 2011. Vol.39(4), 266-276. Viitattu 23.8.2017 <https://turkuamk.finna.fi/PrimoRecord/pci.ericEJ947680>.

Piippo, J.; Jantunen, S. & Suhola, T. 2014. Dialogisuus ja sensemaking työelämässä. Teoksessa Työelämän tutkimuspäivät 2013. Työn tulevaisuus. Työelämän tutkimuspäivien konferenssijulkaisu 5/2014. Tampere: Tampereen yliopisto.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. kvaliMOTV. Strukturoitu ja puolistrukturoitu haastattelu. Viitattu 11.11.2017 [www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6\\_3\\_3.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_3.html).

Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Turun ammattikorkeakoulun PUHEENVUOROJA 72. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.

Salonen, K.; Eloranta, S.; Hautala, T. & Kinon, S. 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulutuksessa. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 15.5.2018 [julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522166494.pdf](http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522166494.pdf).

Seppälä, H. 2010. Hoivan ja asumisen välimaastossa. Pohdintoja kehitysvammaisuuden kaksista kasvoista. Teoksessa: Teittinen, A. (toim.) Pois laitoksesta! Vammaiset ja hoivan politiikka. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press. Palmenia-sarja 68, 180-198.

SITRA LATU -toimintamalli, Home / Latu / Työkalut / Minä – Me – Kaikki Viitattu 16.3.2018 <https://www.lupatehdatoisin.fi/tyokalut/mina%E2%88%92me%E2%88%92kaikki/>.

Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 22.9.2000/812

Sosiaalihuoltolaki 13.01/2014.

STM. julkaisuja 2009:18. JOHTAMISELLA VAIKUTTAVUUTTA JA VETOVOIMAA HOITOTYÖHÖN. Toimintaohjelma 2009–2011. Viitattu 28.2.2018 <file:///C:/Users/Omistaja/Desktop/johtamisella%20vaikuttavuutta%20ja%20vetovoimaa%20hoitotyöhön.pdf>.

STM. julkaisuja 2/2018. Oikeus osallisuuteen ja yhdenvertaisuuteen. YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksien yleissopimuksen kansallinen toimintaohjelma 2018-2019. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Suomen perustuslaki 11.6.1999/731 Annettu Helsingissä 11.6.1999. [www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731).

THL. Vammaispalvelujen käsikirja. Viitattu 10.2.2018 <https://www.thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/itsenaisen-elaman-tuki/itsemaaraamisoikeus>.

THL.Vammaispalvelujen käsikirja. Viitattu 10.2.2018 [www.thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen -kasikirja/palvelujen-jarjestamisprosessi/palvelusuunnitelma](http://www.thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/palvelujen-jarjestamisprosessi/palvelusuunnitelma).

tikonen. Itsemääräämiskyvyn arviointi ja tukeminen. Viitattu 30.3.2018 <http://tikonen.fi/aiheet/puhevammaisuus/itsemaaraamiskyvyn-arviointi-ja-tukeminen/>.

Tilastokeskus. Käsitteet ja määritelmät. Viitattu 30.6.2017 [www.stat.fi/til/syr/kas.html](http://www.stat.fi/til/syr/kas.html).

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy.

Topo, P. 2012. Autonomia on arkinen asia. Suomen muistiasiantuntijat. Viitattu 6.3.2018 <http://www.muistiasiantuntijat.fi/memo.php?udpview=read&src=db25114&sid=69&issue=2012-03&lang=fi>.

TENK. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Viitattu 26.4.2018 [tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje2012.pdf](http://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje2012.pdf).

Työn ja päivätoiminnan valiokunta. 2015. Viitattu 21.2.2018 [http://www.kvank.fi/wp-content/uploads/KVANK\\_TP-valiokunta\\_3.6.2015\\_Muistio\\_Liite-3.pdf](http://www.kvank.fi/wp-content/uploads/KVANK_TP-valiokunta_3.6.2015_Muistio_Liite-3.pdf).

Wahlman, S. 2013. Kehitysvammaisten asiakkaiden kanssa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden moraalinen järkeily. Pro-gradu-tutkielma. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Tampereen yliopisto: Porin yksikkö. Viitattu 29.11.2017 <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/84991/gradu07039.pdf?sequence=1>.

Valli, R. 2010. Kyselytutkimus. Teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. 3., uudistettu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS – kustannus. 103 – 127.

Valvira. Laillistamiseen ja nimikesuojaukseen johtava koulutus Suomessa. Viitattu 14.5.2018 [www.valvira.fi/terveydenhuolto/ammattioikeudet](http://www.valvira.fi/terveydenhuolto/ammattioikeudet).

Valvira. Sosiaalihuollon ammattioikeudet. Viitattu 14.5.2018. [www.valvira.fi/sosiaalihuolto/sosiaalihuollon-ammattioikeudet](http://www.valvira.fi/sosiaalihuolto/sosiaalihuollon-ammattioikeudet).

Vehkalahti, K. 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Finn Lectura.

Vehmas, S. 2005. Vammaisuus. Johdatus historiaan, teoriaan ja etiikkaan. Helsinki: Gaudeamus.

Verdugo, M.A.; Navas, P.; Gomez, L.E. & Schalock, R.L. 2012. The concept of quality of life and its role in enhancing human rights, in the field of intellectual disability. Julkaisussa: Journal of Intellectual Disability Research. Vol.56(11), 1036-1045. Viitattu 23.8.2017 <https://turkuamk.finna.fi/PrimoRecord/pci.ericEJ983732>.

Verkko-tutor. Reflektio oppimisessa. Viitattu 16.11.2017 [www15.uta.fi/arkisto/verkkotutor/reflekt.htm](http://www15.uta.fi/arkisto/verkkotutor/reflekt.htm).

Vernerinetti. 21.4.2017. Itsemääräämisoikeus ja lainsäädäntö. Viitattu 10.5.2017 [verneri.net/yleis/itsemaaraamisoikeus-ja-lainsaadanto](http://verneri.net/yleis/itsemaaraamisoikeus-ja-lainsaadanto).

Vernerinet. 9.8.2017. Itsemääräämisoikeus. Viitattu 21.10.2017 [verneri.net/yleis/itsemaaraamis-oikeus](http://verneri.net/yleis/itsemaaraamis-oikeus).

Vernerinet. 9.8.2017. Itsemääräämistä tukevat työvälineet. Viitattu 10.2.2018 <http://verneri.net/yleis/itsemaaraamista-tukevat-tyovalineet>.

Vernerinet. 17.5.2016. Laitosasumisen lakkauttaminen. Viitattu 3.4.2018 <http://verneri.net/yleis/laitosasumisen-lakkauttaminen>.

Vernerinet. 25.4.2018. Milloin, missä ja kuka voi käyttää rajoitus toimenpiteitä? Viitattu 28.4.2018 [verneri.net/yleis/milloin-missa-ja-kuka-voi-kauttaa-rajoitustoimenpiteita](http://verneri.net/yleis/milloin-missa-ja-kuka-voi-kauttaa-rajoitustoimenpiteita).

Vernerinet. 25.1.2018. Osallisuuden ja työn laatukriteerit. Viitattu 7.3.2018 <http://verneri.net/yleis/osallisuuden-ja-tyon-laatukriteerit>.

Vernerinet. 22.6.2016. Osallisuutta tukevat käytännöt. Viitattu 10.2.2018 <http://verneri.net/yleis/osallisuutta-tukevat-kaytannot>.

Vernerinet. 9.8.2017. Positiivinen riskienarviointi. Viitattu 20.2.2018 [www.verneri.net/yleis/positiivinen-riskienarviointi](http://www.verneri.net/yleis/positiivinen-riskienarviointi).

Vernerinet. 2.3.2018. Päivätoiminta. Viitattu 7.3.2018. <http://verneri.net/yleis/paivatoiminta>.

Vernerinet. 9.8.2017. Tiedonhankinta.kartta-työväline. Viitattu 10.2.2018 [www.verneri.net/yleis/tiedonhankinta-kartta-tyovaline](http://www.verneri.net/yleis/tiedonhankinta-kartta-tyovaline). <http://verneri.net/yleis/tyokaytannot-oman-elaman-suunnitteluun>.

Vernerinet. 4.9.2017. Toimintakyvyn näkökulma. Viitattu 6.3.2018 <http://www.verneri.net/yleis/toimintakyvyn-nakokulma>.

Vernerinet. 9.8.2017. Tuettu päätöksenteko arjessa. Viitattu 21.2.2018. [verneri.net/yleis/tuettu-paatoksenteko-arjessa](http://verneri.net/yleis/tuettu-paatoksenteko-arjessa).

Vernerinet. 21.8.2017. Tuettu päätöksenteko. Viitattu 21.2.2018. [verneri.net/yleis/tuettu-paatoksenteko](http://verneri.net/yleis/tuettu-paatoksenteko).

Vesala, H.T. 2010. Hameennappi ja haalari. Tutkimus puhumattoman, vaikeasti kehitysvammaisen naisen itsemääräämisestä ja valinnan mahdollisuuksista. Teoksessa Antti Teittinen (toim.) Pois laitoksista! Vammaiset ja hoivan politiikka. Helsinki: Gaudeamus. Viitattu 10.6.2017 [www.kehitysvammaliitto.fi/liitto/tutkimusjulkaisut/](http://www.kehitysvammaliitto.fi/liitto/tutkimusjulkaisut/).

VIA-projekti. YK:n vammaissopimus. Viitattu 30.6.2017 [www.vike.fi/via/index.php?option=com\\_content&view=article&id=95&Itemid=10](http://www.vike.fi/via/index.php?option=com_content&view=article&id=95&Itemid=10).

Vuori-Kemilä, A.; Lindroos, S.; Nevala, S. & Virtanen, J.A. 2005. Ihmisen hyvä. Etiikkaa lähihoitotyössä. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö.

Väisänen, P. 2003. Työssäoppiminen ammatillisissa perusopinnoissa. Ammatillinen osaaminen, työelämän kvalifikaatiot ja itseohjautuvuus opiskelijoiden itsensä arvioimina. Joensuu: Joensuun yliopistopaino.

# Saatekirje

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU  
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto/Terhy



Saate kyselyyn

12.1.2018

Itsemääräämisoikeuden vahvistaminen kehitysvammahuollossa

## Hyvä vastaaja

Kohteliaimmin pyydämme Sinua vastaamaan liitteenä olevaan kyselyyn, jonka tavoitteena on saada tietoa vastaajien tämän hetkisestä osaamistasosta, koskien kehitysvammaisten itsemääräämisoikeus lainsäädäntöä. Lisäksi keräämme tätä kautta materiaalia aiheesta järjestettäviin työpajailtapäiviin, jotka tullaan toteuttamaan maaliskuun alussa koko henkilöstölle (asumisyksiköt ja työ- ja päivätoiminta yksikkö). Työpajojen tarkoituksena on lisätä henkilökunnan osaamista itsemääräämisoikeus lainsäädännön suhteen. Tämä aineiston keruu liittyy osana Marika Saari-Thurénin ja Kirsi Hannulan opintoja. Lupa aineiston keruuseen on saatu sosiaali- ja terveystieteiden johtaja Tarja Miikkulaiselta 13.6.2017.

Vastaaminen on luonnollisesti vapaaehtoista, mutta vastauksesi ovat arvokasta tietoa työpajojen sisältöä rakennettaessa. Kyselyn vastauksia tullaan hyödyntämään siten, että yksittäinen vastaaja ei ole tunnistettavissa. Ole ystävällinen ja vastaa kyselyyn 24.1.2018 mennessä ja toimita tulostettu vastauslomake yksikkösi vastaavalle ohjaajalle eteenpäin toimitettavaksi.

Tämä kysely liittyy osana Turun ammattikorkeakoulussa suorittamaamme ylempään ammattikorkeakoulututkintoon sisältyvää opinnäytettä. Opinnäytetyötämme ohjaavat Anne Rouhelo tuntiopettaja KT ja Kari Salonen yliopettaja YTT, FM, Turun AMK /Terveystieteiden ja hyvinvointi.

Vastauksistasi kiittäen

Marika Saari-Thurén  
Sosionomi (AMK) /sosiaalialan YAMK-opiskelija

Kirsi Hannula  
Sosionomi (AMK) / kehittämisen ja johtamisen YAMK- opiskelija

Yhteystiedot  
[marika.saarithuren@edu.turkuamk.fi](mailto:marika.saarithuren@edu.turkuamk.fi)

Yhteystiedot  
[kirsi.hannula@edu.turkuamk.fi](mailto:kirsi.hannula@edu.turkuamk.fi)

OPN\_Aineiston keruu ja analyysi \_2014



## Kyselyjen yksi ja kaksi lomake

ITSEMÄÄRÄÄMISOIKEUS JA AMMATILLINEN OSAAMINEN Ohje kyselyn täyttämiseksi:

Vastaa taulukon kysymyksiin asteikon 1 – 4 mukaan seuraavasti: numero yksi kuvaa tilannetta, kun et tunne tai tiedä asiaa lainkaan. Numero neljä kuvaa tilannetta, kun tiedät tai tunnet tilanteen erittäin hyvin.

1 = en, En tunne tai tiedä asiaa lainkaan,ei

2= En tunne tai tiedä asiaa kovin hyvin, ehkä

3= Asia on minulle jonkin verran tuttu, luulisin

4 = Tunnen tai tiedän asian erittäin hyvin, kyllä

Viimeisenä on vaihtoehto numero 5, joka tarkoittaa tilannetta, jossa asia ei koske sinua.

	1	2	3	4	5
1.Oletko tutustunut itsemääräämisoikeus lainsäädäntöön?					
2.Onko lakimuutos mielestäsi tarpeellinen?					
3.Tunnetko itsemääräämisoikeutta tukevia työmenetelmiä (esimerkiksi vaakatyökalu)?					
4. Oletko käyttänyt itsemääräämisoikeutta tukevia työmenetelmiä?					
5. Tiedätkö mitä asioita on tehtävä, ennen, kuin voit käyttää rajoitustoimenpiteitä?					
6. Tiedätkö mitkä tehtävät kuuluvat itsemääräämisoikeus asiantuntijatyöryhmälle?					
7. Tiedätkö mitkä ammattiryhmät itsemääräämisoikeuslaki määrää kuulumaan asiantuntija työryhmään?					
8. Onko yksikössäsi tehty itsemääräämisoikeutta rajoittavia päätöksiä?					
9. Tiedätkö, onko näitä päätöksiä toteutettu yksikössäsi käytännössä?					
10. Tiedätkö, mitä pitää tehdä, jos rajoittamistoimenpiteitä joudutaan käytännössä toteuttamaan?					
11. Tiedätkö, mitä laki sanoo kirjaamisesta rajoittamistoimenpiteen tapahduttua?					
12. Tiedätkö, kenelle sinun tulee ilmoittaa, jos olet joutunut käyttämään rajoittamistoimenpiteitä?					

## Kyselyn yksi avoimet kysymykset

Vastaa alla oleviin kysymyksiin omin sanoin. Tarvittaessa voit kirjoittaa vastauksesi paperin toiselle puolelle tai käyttää lisäpaperia.

1. Kerro käytännön esimerkki, jossa olet joutunut pohtimaan toimintaasi asiakkaan/asukkaan kanssa itsemääräämisoikeuslainsäädännön kannalta.
2. Millaisissa tilanteissa olet kohdannut itsemääräämisoikeuteen liittyviä ristiriitoja asiakkaan/asukkaan ja omaisten välillä?
3. Jos olet joutunut rajoittamaan asiakkaan/asukkaan itsemääräämisoikeutta, miten omaiset ovat suhtautuneet siihen? Kerro käytännön tilanteista.

Kiitos vaivannäöstäsi Kirsi ja Marika



## Kyselyn kaksi avoimet kysymykset

Vastaa alla oleviin kysymyksiin omin sanoin. Tarvittaessa voit kirjoittaa vastauksesi paperin toiselle puolelle tai käyttää lisäpaperia.

1. Mitä olisi hyvä kirjata perehdytyskansioon liitettävään itsemääräämisohjeeseen, joka helpottaisi omaa työtäsi ja uuden työntekijä tai opiskelijan perehdyttämistä?
2. Jäikö joku itsemääräämisoikeuslakiin liittyvä asia käsittelemättä tai epäselväksi työpajassa? Mistä aiheeseen liittyvästä asiasta toivoisit lisää keskustelua tai –koulutusta?
3. Arvioi, miten onnistuimme työpajan toteutuksessa?

Kiitos vaivannäöstäsi Kirsi ja Marika



## IMO-käsikirjan kansilehti



Härkätien sosiaali- ja terveyspalvelut



### ÄLÄ PÄÄTÄ PUOLESTANI

LIEDON KUNNAN KEHITYSVAMMAPALVELUIDEN IMO-KÄSIKIRJA

Marika Saari-Thurén ja Kirsi Hannula

Postiosoite:  
PL 24  
21421 LIETO

Vaihde (02) 4873 300  
Fax (02) 4873 3209  
[kirjaamo@lieto.fi](mailto:kirjaamo@lieto.fi)

Käyntiosoite:  
Kirkkotie 13  
21420 Lieto